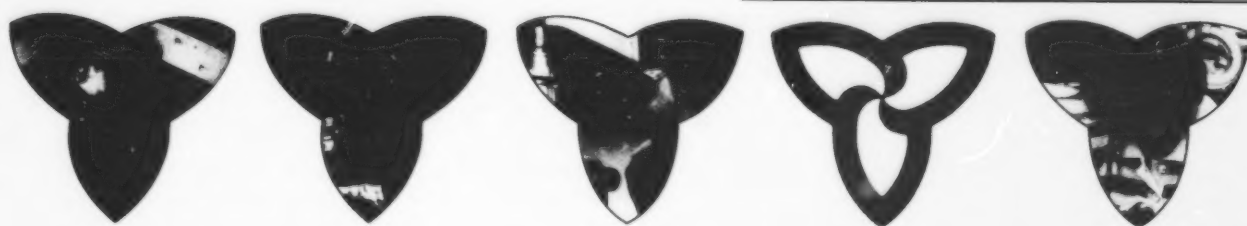


Skills

ONTARIO

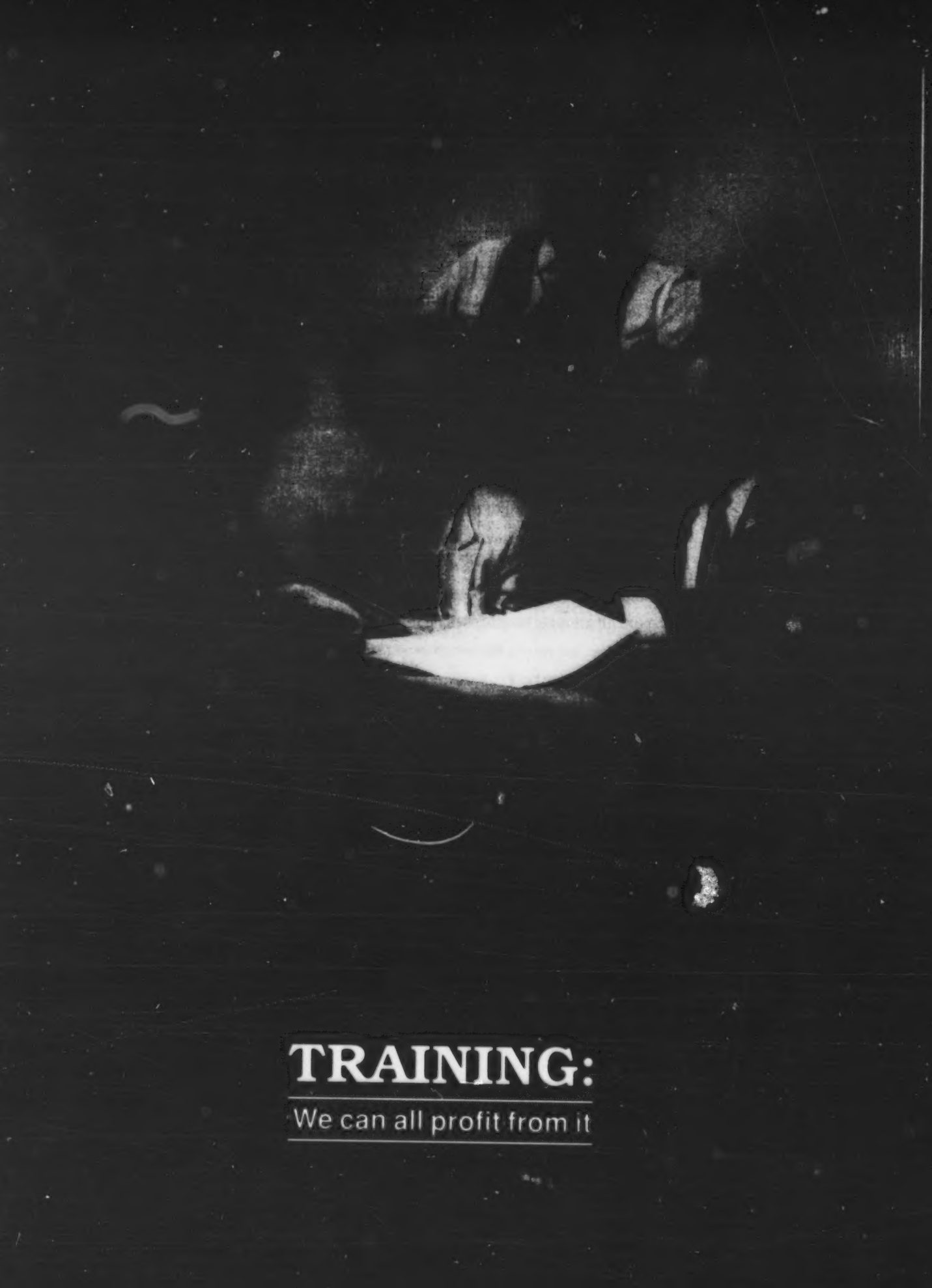


Training: We can
all profit from it



Ontario

Ministry of
Skills Development
Alvin Curling
Minister



TRAINING:

We can all profit from it

THE SKILLS PERSPECTIVE



Alvin Curling,
Minister of Skills Development

In the first two years of its existence, the Ministry of Skills Development made important and far-reaching contributions to the training and youth employment climate in Ontario.

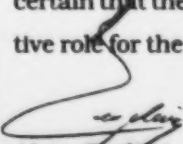
In 1986, it introduced its master plan, Ontario's Training Strategy, and by the autumn of 1987 had already launched many of the major elements of this plan.

This publication is about the Ministry, what it has done, is doing and will do to develop the skills of our people. This is a Ministry that is about and for people. For working people to help them fully explore their job potential; for employers to help all kinds of businesses be more efficient and more productive; for young people to assist them to make the transition from school to work; and, for adults with special needs to help them obtain training by ensuring their access to programs.

Literacy is another and special responsibility of the Ministry of Skills Development. As the lead ministry for literacy in Ontario, it spearheads a co-operative government campaign to raise public awareness of adult literacy problems. More than \$40 million annually is committed by the government to individual and community-based literacy programs funded through the Ministry.

Over the next several years, the Ministry will continue to concentrate on helping Ontario's employers meet the challenge of competition. We know that training is a preparation for change and that a well-trained work force can provide the edge of competitive advantage.

Ultimately, everyone benefits from the stimulus the enhanced training climate provides to the economy. I'm certain that the years ahead will see a positive and productive role for the Ministry of Skills Development.


Alvin Curling,
Minister

CONTENTS

The skills perspective	2
Opening the doors to the future	4
Pulling it all together	6
The first two years: a 1987 update	9
Spreading the word	13

SKILLS TRAINING

Ever-widening perimeters	14
Time-honored training	14
Making it work...together	16
Technicians, technologists get an edge	18

TRAINING SUPPORT SERVICES

Close by the need, the service	19
It begins with a plan	19
Communities & training	20
Ontario Basic Skills	21
Trusting for our future	23
Special help in special cases	23
Community help	23
More for older workers	24
Special provisions	24

YOUTH EMPLOYMENT SERVICES

Keeping every option open	25
FUTURES...fulfilling one's promise	26
The handy counselling service	27
Those capital ideas	28
Co-ops, other projects	29
Those busy days of summer	30

LITERACY

Partners in literacy	31
----------------------	----

Title page: With the help of an Ontario Skills Development Office consultant, DY-4 Systems Inc. of Nepean drew up a training plan that enabled it to train employees in everything from computer literacy to advanced techniques — all through private training sources. Here, company representatives meet with their consultant (seated right) to put final touches on a new company training and development policy. DY-4 also assigned new responsibility for training and development within its Human Resources Division — furthering its corporate commitment to training.



Trained in a traditional apprenticeship program, this young woman is now a journeyman machinist with Dowty Canada Limited of Ajax. The company makes aircraft parts and though already committed to training, has drawn up a long-term training plan with the help of an Ontario Skills Development Office consultant from Durham College.

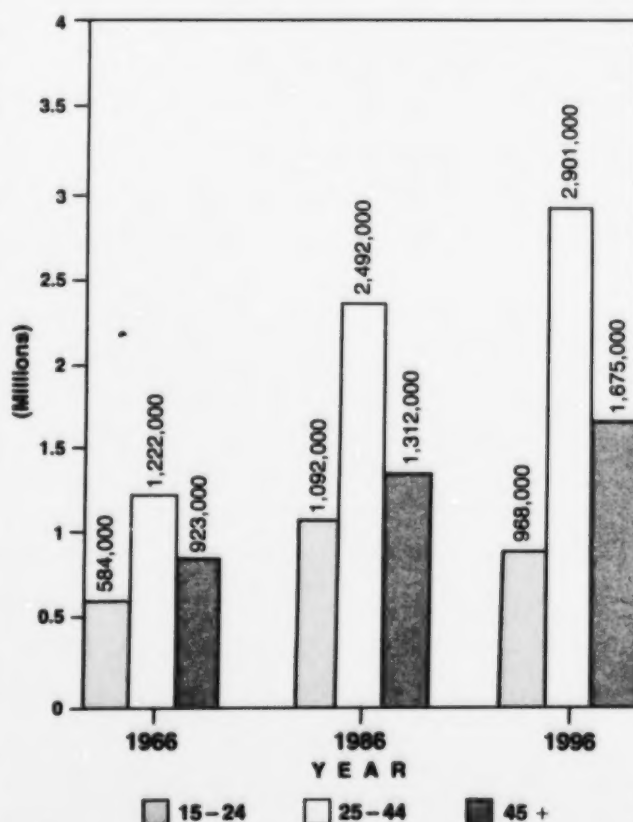
OPENING THE DOORS TO THE FUTURE

Economic survival in our technologically-complex world depends on a willingness to grow, to change, to learn. This is true for individuals and it's true for corporations and businesses of all sizes.

Productivity is no longer the end product of toil. It is the result of a number of elements, not the least of which is the employee working to full skills potential. The effect that a trained work force has on the health of regional and, by extension, national economies is an important edge in deciding who will flourish or founder.

Some time ago, it became obvious that if Ontario was going to be able to continue to compete effectively with the rest of the world, training had to become a natural and everyday function in the work place. We had to develop a

Ontario's Labour Force



OPENING THE DOORS TO THE FUTURE



This company's manager of operations and training may have up to 20 apprentices at various stages of training when the company is operating at full capacity. They have set aside a corner of the shop floor for training and have a classroom facility as well as machines for apprentices to train on.

training culture that would become second nature.

With a few exceptions, continuing skills training or upgrading just wasn't a priority in the province's businesses and industries. Though some employers were in the vanguard with well-developed training programs, in far too many cases training needs were barely acknowledged.

Other realities had to be faced. The traditional response to a training problem -- importing skilled workers -- was no longer feasible. As well, projections of our future work force showed a significant shortfall in the supply of skilled young workers; the "baby bust" effect of the declining birth rates of the 1960s and '70s.

The scope of training has changed, too. Today's focus is wider. Over a career's length every person in a company or

OPENING THE DOORS TO THE FUTURE

service, on every level, will need some kind of job-related specialized training. And since things are changing so quickly, they'll also have to update frequently, possibly even changing careers entirely several times in a lifetime. As well, whether the training is for specific skills or personal development, a person's age or gender should no longer be a limiting factor.

Another important factor in creating a training culture is to remove the roadblocks to learning not just for workers, but hard-to-employ youth and those disadvantaged individuals in our society caught in no experience/no job binds.

All this revolves around the fact that the basic resource of the province is, of course, people. And it's a resource that responds better than any other to encouragement and nurturing.

With the creation of the Ministry of Skills Development in 1985, the doors to the future were opened for employers, the work force and the training support sector.

Pulling it all together

The framework of a new ministry responsible for skills training and youth employment programs was put together in 1985 with a small group of government professional, policy and administrative personnel. The model drew from or amalgamated 47 existing youth or training programs.

The Ministry of Education, Ministry of Colleges and Universities, Ministry of Municipal Affairs, Ministry of Labour, the Youth Secretariat, the Office of the Youth Commissioner, Ontario Manpower Commission and several other sources-- 12 in all-- provided the people and the programs.

The programs simply carried on business as usual during the early months, so the Ministry was able to sustain a high level of operational activity. FUTURES, the Ministry's flagship program for youth employment, was its first major



Just about everyone at NORR Partnership Limited of Toronto has been on a computer course within the last two years. To keep its architectural and engineering staff up to date, NORR has sent them on computer-assisted design training and provided basic computer training in-house. The firm's training plan was developed with the help of the Ontario Skills Development Office at George Brown College.



OPENING THE DOORS TO THE FUTURE



Female assembly line workers at the General Motors plant in Oshawa study mathematics in the company's training centre. The women are interested in improving skills in order to qualify for apprenticeship. The program is in its first year thanks to a co-operative effort by the company, the affirmative action representative of the union, Durham College and Ministry Special Project Funding.

new initiative. Through FUTURES, young people can break the no experience/no job syndrome.

Meantime, during that first year, extensive planning was under way to add some strong structural elements to the framework and to develop new policies and programs to meet the needs of the day.

The Ministry had two clear goals:

- to help individual workers to develop the skills enabling them to find or keep a job;
- to raise the skills level in Ontario so that its businesses and industries prosper in the world economy.

In September 1986, the Ministry of Skills Development announced Ontario's Training Strategy which is the master plan on which to build our training culture.

Breaking New Ground, a comprehensive document, spelled out how the government intended to distribute the \$100 million per year training commitment it was making:

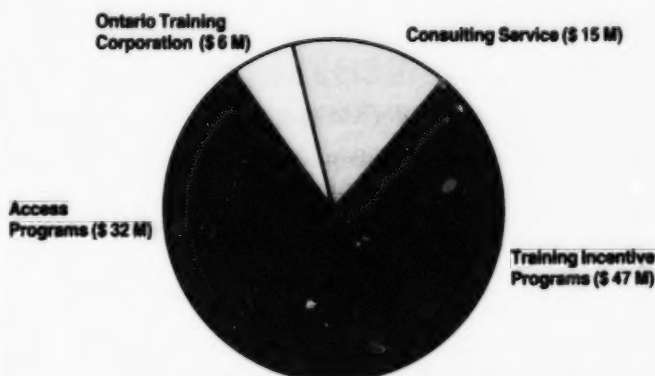
\$47 million for training programs;

\$32 million for access programs;

\$15 million for consulting services; and

\$6 million for The Ontario Training Corporation.

Ontario's \$100 Million Training Commitment



OPENING THE DOORS TO THE FUTURE



The trainer for Local 183 of the Construction Worker's Union instructs a tunnel worker on correct usage of respirator equipment. All construction workers must have two hours of training on the equipment regularly to comply with safety regulations. The union provides this and other training with the help of a Training Trust Fund — to which the Ministry contributes an amount equal to that contributed by union members.

It also documented six skills training principles:

1. Ontario needs an adaptable training system that can respond immediately to shifting skill needs on the job and in the market place. Training must become a normal part of doing business in Ontario.
2. Because they employ a majority of the work force, Ontario needs programs that stimulate a greater participation by the service sector and small and medium-sized businesses.
3. Ontario must ensure broader access to training for those previously under-represented--for example, women and older workers -- and for all regions of the province.
4. Ontario must build a working partnership with labor and business to create high quality products and services for training.
5. Ontario will utilize the strengths of its learning institutions and our apprenticeship and youth training traditions.
6. Ontario must design and manage a training system which takes into account the distinct roles of the federal and provincial governments.



OPENING THE DOORS TO THE FUTURE

Hand in hand with the six principles, the strategy sets out five key services which will be necessary to the future training environment.

A. A Training Consulting Service which, through Ontario Skills Development Offices across the province, provides quality consultation to local businesses. The Ministry funds the offices, which are administered by colleges of applied arts and technology. (As of September 1987, 52 offices were in operation.)

B. Training Incentives which help firms by offsetting some direct training costs.

C. Trades Updating programs to provide short term training for workers in skilled trades. (For example, advanced automotive electronics, electronic controls for the construction trades and robotic maintenance.)

D. Access Programs to remove major barriers that disadvantaged individuals and groups might encounter in reaching basic skills or other training programs.

E. The Ontario Training Corporation to develop training products and services. The Corporation will serve as an important information connection between providers and consumers of training.

In the first five years of the strategy, about one million Ontario workers will benefit from the new skills training initiatives.

The first two years: a 1987 update

Simply stated, the Ministry of Skills Development serves the needs of employers with staff requiring training and individuals who want and need training.

It does this through funding and co-ordinating a wide variety of programs. This brings Ministry staff into contact with educational institutions; employee, labor, community and service organizations; and civic, municipal and federal agencies. So, most often, Ministry relationships are on a partnership basis, with all parties making contri-

A happy client of North Toronto's Lawrence Heights Youth Employment Service on "graduation" from the FUTURES Program. This Ministry program, run by the local YMCA, helps 850 young people per year by providing counselling and help with job placements and training through FUTURES.



The Human Resources Manager at Precision Valve Company near Oshawa discusses her company's training plan with a Durham College Ontario Skills Development Office consultant. The company produces a specialized product requiring workers with specialized skills — and also needs workers trained to back up the specialists. The training method chosen was a video package which could be shown on site.

OPENING THE DOORS TO THE FUTURE

butions to the development of Ontario's training culture. Highlight accomplishments of the Ministry's first two years are:

- The introduction in 1985 and subsequent expansion of the FUTURES youth employment program which, since inception, has served more than 75,000 young people.
- The 1986 launching of Ontario's Training Strategy -- the government's \$100 million per year comprehensive training catalyst.
- The presentation in November, 1985 of a discussion paper on industrial training issues. The paper was tabled by Premier David Peterson at the First Ministers' Conference, giving the subject national prominence.
- The negotiation of the Canada/Ontario Training Agreement in 1986 with the federal government. This three-year agreement provides for some \$500 million in training.
- The introduction, in 1987, of Transitions, a program to assist older laid-off workers to obtain retraining.
- The commitment to literacy undertaken by the Ministry, first as part of the government's Literacy Ontario campaign and then, in the fall of 1987, as the Ministry responsible for literacy.
- The signing, in July, 1987 of the \$100 million agreement between Ontario and the federal government to assist recipients of social assistance to prepare for and receive training. Over two years, the Ministry will devote a total of \$30 million of this funding to the FUTURES program for young social assistance recipients.
- The development of Skills Upgrading Courses for technicians and technologists to be offered in 1988.
- In 1987, the measures taken to strengthen and update the apprenticeship system -- primarily to add new trades areas and encouragement to women to enter apprenticeship programs.
- Training assistance provided to some 350,000 Ontari-

An apprentice at the Wm. Buchanan Company in Ancaster learning the on-the-job portion of staircase construction. Ontario has 41,000 apprentices training in 66 regulated trades and most spend roughly 90 per cent of training on the job and about 10 per cent in classroom instruction.

OPENING THE DOORS TO THE FUTURE

- Special assistance -- such as allowances provided for day care or transportation -- so single parent mothers, native Ontarians, physically disabled persons and other disadvantaged individuals could participate in training programs throughout the province.
- Publication of a number of studies, discussion papers, reports and documents having to do with training or the

The Ministry's information HOTLINE responds to hundreds of calls on Youth Employment Services and Skills Training programs daily. All calls are toll free -- 1 800 387-0777 for YOUTH program information; 1 800 387-5656 for TRAINING.



province's labor force. Among them:

- Training Women in the Workplace
- Out of School Youth in Ontario: Their Labour Market Experience
- Apprenticeship
- Human Resources Planning: Three Case Studies
- Motor Vehicle Mechanics in Ontario: Labour Force Characteristics
- Training in Industry: A Survey of Employer-sponsored Programs in Ontario
- Assessment of Occupational Shortages in Ontario's Manufacturing and Construction Industries
- Training for Technological Change: The Role of Skills Training in the Process of Technology Diffusion in Ontario

OPENING THE DOORS TO THE FUTURE

Spreading the word

With so many services and programs on the go, the Ministry realized that a special information service was needed. One that could not only provide instant answers to simple questions about availability or eligibility, but could also provide a combination of detail and counselling, if necessary.

The HOTLINE numbers for youth and skills training programs are answered by a fully briefed and trained staff. Each counsellor has a personal computer to enter the details of the call so that enquiries can be logged and any necessary follow up (such as mailing of brochures, applications, etc.) undertaken. Francophone callers are assured of a French response.

All HOTLINE calls in Ontario are toll free. The YOUTH HOTLINE number is 1 800 387-0777 and the EMPLOYER TRAINING HOTLINE is 1 800 387-5656.



SKILLS TRAINING

Ever-widening perimeters

Through its Skills Training Division, the Ministry is involved in a wide range of training programs and services. Because no one agency could be solely responsible for all skills development, co-operative action is paramount. Employers, employee associations, unions, community training and development committees, local and regional industrial planners, educators, trainers, human resources personnel -- all work with the Ministry to put the training in place.

The Ministry's Apprenticeship Branch maintains and develops apprenticeship training through its network of field offices across the province. Standards for certification are set and monitored by the branch.

The Training Support Services Branch, through the network of consultants in the Ontario Skills Development Offices, helps employers develop and implement training plans. In addition to consulting services and Ontario Skills funding, the branch is responsible for Ontario Basic Skills programs, Ontario Basic Skills in the Workplace, Training Trust Funds, the Training Materials Development Fund, the new Transitions program and updating programs for technicians and technologists. Support is provided to about 50 Community Industrial Training Committees across the province which identify local training needs.

Time-honored Training

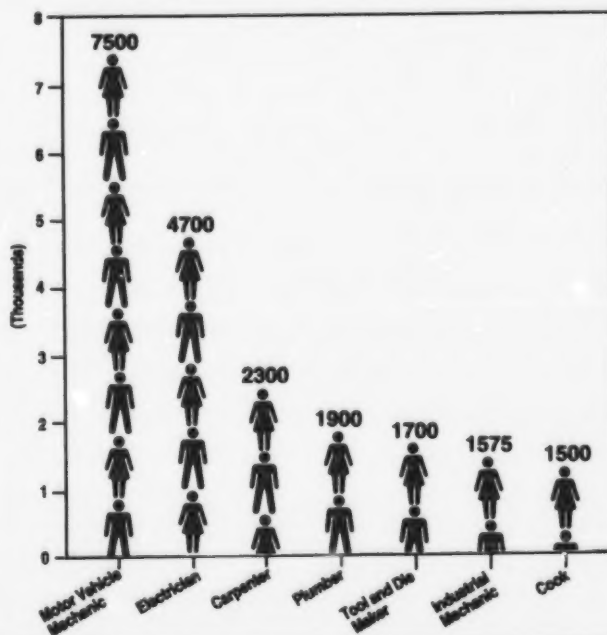
People are sometimes surprised to find that the apprenticeship system still exists in our fast-paced world. But this method of attaining mastery of a trade on the job by combining on-the-job and in-school training is an excellent and time-proven system. Ontario has about 41,000 active apprentices training in 66 regulated trades -- everything from construction and motor mechanics to hair-styling.



Another apprentice at the Wm. Buchanan Company has completed the four year on-the-job portion of training and is ready to take the examination leading to a Certificate of Qualification and journeyman status. Though deaf, this apprentice completed training at the same pace as other apprentices.

SKILLS TRAINING

Active Apprentices in Selected Trades



The road from apprentice to qualified journeyman takes three to five years, depending on the trade, and consists of a combination of roughly 90 per cent on the job and 10 per cent classroom training. Apprentices receive a Certificate of Apprenticeship at the end of the training.

Employers, the federal government and the Ministry are all partners in the apprenticeship system. The on-the-job portion of the training is handled by employers, the federal government funds the formal school training portion and the Ministry is responsible for administration of funds and program standards.

In August 1987, the Ministry launched a new \$14 million initiative to expand Ontario's apprenticeship system. It included provisions for new training approaches and training in new trades, as well as measures to attract more women, assist with apprentice tool purchases and stimulate the government's own apprenticeship programs.

With this impetus, the Ministry expects an increase of 20,000 apprentices in the province within the next five years -- most of them in new trades with new employers. Through pre-apprenticeship training for women and assistance in finding apprenticeship placements, the number of women apprentices should increase from 2,000 to

SKILLS TRAINING

Making it work...together

New kinds of training are explored and developed in the Apprenticeship Branch. Where training needs are similar, but not quite the same as formal apprenticeships, for example, the Ministry will work with employers, unions or employee groups to develop alternate training methods and standards.



Workers at this company spend one Saturday morning a month in video training sessions. Though the training is of direct benefit to plant workers, the company gave special presentations on training to all company employees, so everyone would be briefed. The company expects to be involved in continuous training in order to keep its competitive market position.

On-the-job training in specially-designed training modules is an innovative technique whereby a worker learns prescribed methods of doing the work in specific blocks of work/time. On completion of each module, the trainee takes a pre-set examination. This technique is being used successfully in the mining industry and elsewhere.

As well as encouraging the development of innovative methods of training workers at the beginning of their careers, there is also a new emphasis on retraining and upgrading older workers. Technological changes have not only created a demand for state-of-the art training, but have replaced some highly-specialized areas of a trade with new specialties. So the older workers, who may lack or need upgrading in the basic skills of their field, must be

SKILLS TRAINING

Depending on complexity of equipment, apprentice at Coates Industrial Automation near Hamilton will need to upgrade skills throughout his working lifetime. Future training may include learning computer skills, upgrading present skills or learning new ones. A new Ministry program for technicians and technologists will help this segment of the workforce keep abreast of new developments.

trained in new techniques or retrained in generic skills.

Here the Trades Updating Program serves Ontario's journeymen. One of the programs of Ontario's Training Strategy, these short updating courses are available at no cost to journeymen and women. To date, courses have been offered in advanced automotive electronics, electronic controls for the construction trades and robotic maintenance.



Other workers need skills upgrading or literacy training just to keep their jobs or become promotable. Also, when a new trade comes into existence -- robotic maintenance, for example -- training standards must be developed and validated for it.

Discussion and consultation on training needs for the various trades is undertaken by a committee network throughout the province. Employers, employees and labor are usually represented on these committees which also provide feedback to both the provincial and federal governments as well as formulating proposals for new programs of training or retraining.

A network of 27 field offices across the province supports the Ministry of Skills Development's apprenticeship, re-

SKILLS TRAINING

training and upgrading programs, conducts trade qualification examinations and monitors the apprenticeship system.

Technicians, technologists get an edge

Ontario's technicians and technologists are among those highly skilled employees most likely to need regular updating. So in 1987, a \$4 million program was announced to provide training for approximately 3,000 technicians and technologists annually.

Training courses will concentrate on new and emerging technologies such as computer-aided design, automated manufacturing, technology management and microelectronics. All courses will be selected and designed cooperatively with industry, labor and professional associations.

Post-secondary institutions across the province will provide the training which will be tuition-free for participants.

Burcan Industries, a small company which makes an underground drainage system, now has computer-trained office staff thanks to a training plan drawn up with the help of an Ontario Skills Development Office consultant. The two office trainees and the company's vice president have seen the skills they gained through training result in more efficient bookkeeping and handling of orders.



TRAINING SUPPORT SERVICES

Close by the need, the service

This area of the Ministry covers a comprehensive range of services to ensure that Ontarians across the province not only learn about training programs, but are able to design and develop them, put them in place, get to them, use them and get back to them if need be. In other words, availability according to need.

It begins with a plan...

Staffed by professional training consultants, Ontario's 52 Skills Development Offices are funded by the Ministry and administered by colleges of applied arts and technology. This across-the-province consulting service was a primary goal of Ontario's Training Strategy and establishing the offices was a major accomplishment of 1986-87.

With the help of the training consultants, local employers develop training plans tailored to their company's needs. Any size company, from a large fabricator/manufacturer with hundreds of employees to a small craft-oriented business with two or more employees can qualify.

Just about any kind of training can be included in the plan as long as it is relevant to the job. For example, office or professional staff can be trained on computers which will increase skills in everything from accounting to desk-top publishing or computer-assisted design. Manufacturing staff can learn anything from mastering new equipment-operating skills to developing management skills and techniques.

Training plans are meant to be flexible so instruction can happen on the job or off-site -- whatever suits the participants' needs.

Financial support for employers is also available, if necessary, through the Ontario Skills program. Ontario Skills is a \$34 million per year component of Ontario's Training Strategy and provides funds to cover some of the direct costs of training.



Workers such as this newcomer from South Asia can get help to improve and upgrade literacy and numeracy through the Ministry's Ontario Basic Skills in the Workplace Program. Employers, trade unions and employee associations can set up programs right in the workplace or nearby to provide such instruction for workers who want and need basic skills training.

TRAINING SUPPORT SERVICES

There is a ceiling of up to \$60,000 on Ontario Skills funding. Firms employing fewer than 200 workers are eligible for subsidies of up to 80 per cent of costs and those employing more than 200 can receive up to 60 per cent.

Each Skills Development office has a business plan prepared from an in-depth study of local training needs.

FUTURES



Communities & Training

Community Industrial Training Committees get people together to identify and respond to local training needs. They are the basis for a community training network. Drawing representatives from business, industry, labor, government and educational sources within the community, Ontario's more than 50 CITCs provide a vital link between the public and private sector.

CITCs also work closely with Ontario Skills Development Offices, Apprenticeship Offices and colleges. Committees within the CITCs do everything from preparing local training needs surveys to recommending training course content. Ontario's CITCs perform an important training advisory and advocacy role.

TRAINING SUPPORT SERVICES

Under the Canada/Ontario Agreement on Training, a CITC is able to use federal government funds to purchase training programs for the community. Because CITCs are operating in the heart of a community and provide a source of planning knowledge, they are relied on to anticipate training needs. In several communities, training programs have provided workers for skilled jobs before a new plant opened, thanks to the local CITC.

Ontario Basic Skills

For those over 25, the Ontario Basic Skills program provides a bridge from severely limited career possibilities to a job horizon. With basic help, people can achieve entry to further skills training and more skilled employment. There is no cost to participants for the program which offers numeracy and literacy skills equivalent to Grade 12.

The Ontario Basic Skills program may include: training readiness, academic upgrading and job search. There is an assessment component at the start of each program which helps the trainee set goals and establish a personal career plan.

The courses offered are usually 16 weeks and can be full or part time. Most are offered through colleges of applied arts and technology.

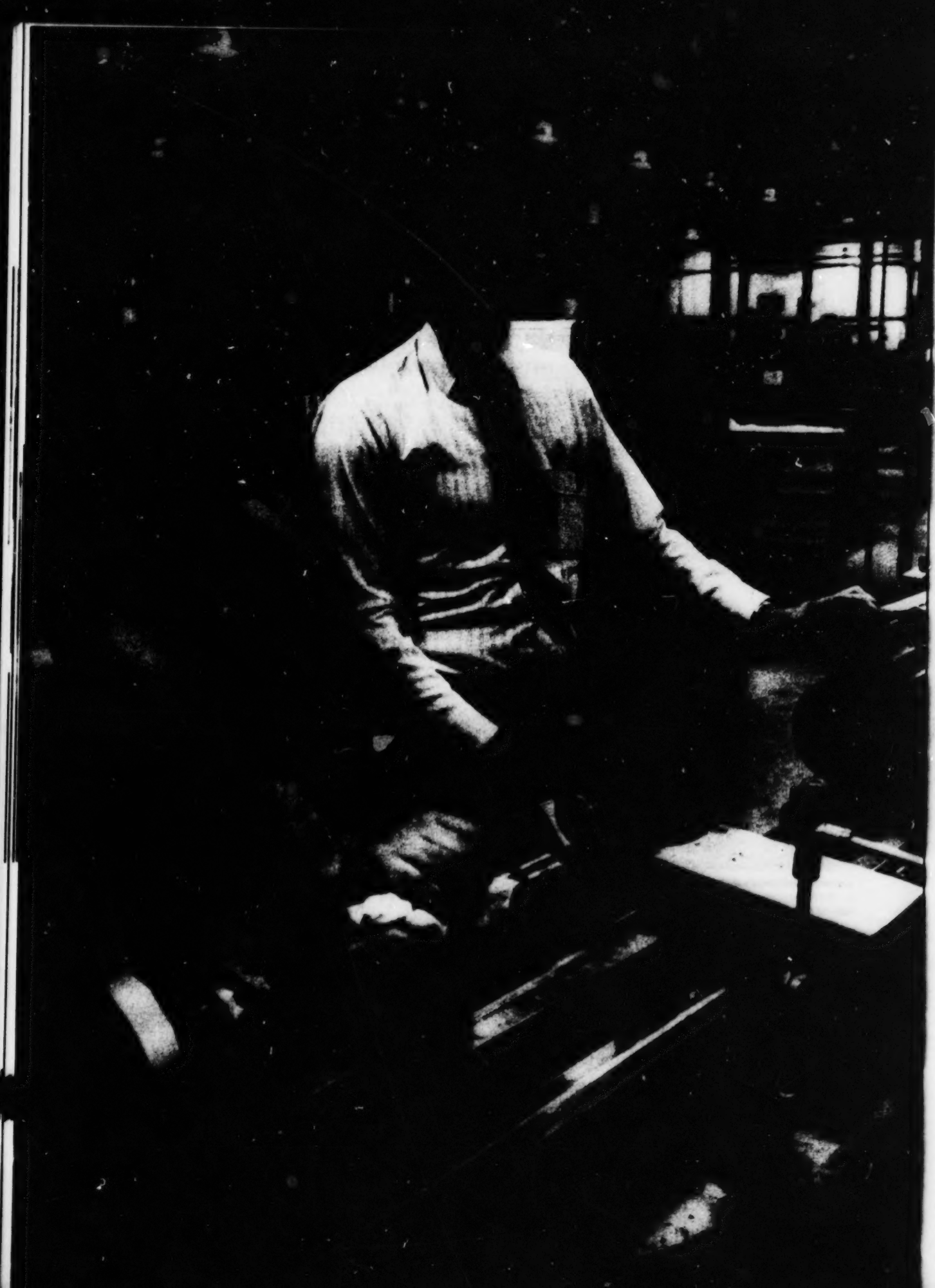
With a basic grounding, the learner can progress to more advanced training in any number of fields. Childcare, transportation and other assistance is also available for qualified trainees.

The Ontario Basic Skills in the Workplace program offers trainees instruction either in their working environment or conveniently nearby.

The training offered must be work-related and a training program can be set up by the employer, an employee group, a union or an employee association.

The curriculum provided is to improve the level of communication or mathematical skills which can, in turn,

Ontario's 22 Colleges of Applied Arts and Technology and their satellite offices are the locations of 52 Ontario Skills Development Offices. In many cases, the colleges combine this Ministry program area with a FUTURES facility as well — as is the case here at Durham College in Oshawa. As of the fall of 1987, the Skills Development Offices had helped 11,500 employers to provide training for nearly 130,000 employees.



TRAINING SUPPORT SERVICES

open doors to more advanced training by the employer or to wider job opportunities within the company.

Again, there is no cost to the trainee and assistance in the form of childcare or transportation support may be provided. The sponsor recovers direct costs of the training program from the Ministry.

Trusting for our Future

Ontario's Training Trust Fund is an innovative program in which employer and employee together contribute funds to an employment-related training project. The Ministry then can match 50 per cent of the total employee/employer contributions. Project opportunities can be quite ambitious as the total one-time grant can be up to \$100,000.

The program originated in 1985 and to date 22 Trust Funds have been established -- 19 of them in the construction industry. As of March 31, 1987 the government's matching contributions were \$2.4 million.

Establishing a Trust Fund commits both employer and employees to continuing training and assures, in many cases, preparedness for technological change. One of the projects trains disabled construction laborers to do building maintenance which involves basic carpentry/plumbing/electrical training, among other things. With this training, the workers gain new careers.

Special help in special cases

People living in remote areas, those with children, those who can't get from place to place easily: any number of financially-related reasons can block a would-be trainee from a training source -- including time of day of the training. In that event, Special Support Allowances are available to help.

Community Help

This is another community-based service supported by



With the help of a Training Trust Fund, the Human Resources Manager of the Canadian Tire Company store in Vanier was able to see that all the garage mechanics were trained on modern electronic diagnostic equipment. The employees and the company contribute to the fund and the Ministry matches this contribution.

Machine operator at aircraft parts plant discusses training with instructor.

TRAINING SUPPORT SERVICES

the Ministry to provide assistance to adult unemployed workers -- particularly those who have been out of the work force for six or more months. Ontario Help Centres are established by local community organizations which are eligible to receive funding for 50 per cent of direct operating costs to a maximum of \$75,000.

Among the services the centres provide: help with enrolment in training or education, assistance with early retirement, individual or group employment counselling, job maintenance, job search placement and support. The centres are especially concerned with workers 25 years old or over who have been displaced by technological change or company closings and those individuals trying to get back to work after a long absence.

More for older workers

In August of 1987, the Ministry introduced Transitions, a training credit program for laid-off workers of 45 and older. The program helps these workers to upgrade skills or learn new ones. A training credit of up to \$5,000 is used by the individual to redeem tuition fees for approved training courses taken over a two-year period or to pay the direct training costs incurred by an employer who hires this person and then trains him or her.

The training courses can be provided by either a public or private training institution or by an employer.

Special provision

Often an Ontario Skills Development training consultant can help an employer put a training plan together very quickly. Particularly when both training and supporting materials are readily available. However, when a plan requires training on, say, equipment so new no instructions exist for it, training materials have to be developed from scratch.

Employers that develop written, audio visual, computer-assisted or graphic support material for a new training

Older workers, such as this employee of Dustbane Products near Ottawa, will be more and more in need of upgrading and skills training as the effects of technology are felt in the workplace. All over the province, managers and shop workers alike are taking computer courses to be ready for these changes. No company is too small and Ontario Skills funding of up to \$60,000 is available for companies to help with the direct costs of training.

YOUTH EMPLOYMENT SERVICES

program may be eligible for assistance from the Training Materials Development Fund. A maximum of \$60,000 is available per project for materials development.



Keeping every option open

As a human resource with enormous potential, Ontario's young people need to have not only opportunities for skills growth and development -- but job experience. Sadly, lack of experience is all too often the major barrier to getting a job. Another barrier is that it's no longer possible to scrape through with marginal reading, writing and math skills. This has resulted in a core of youth for whom unemployment is both endemic and chronic. The Ministry's Youth Employment Services Branch provides a wide range of programs and services to help young people get job experience as well as counselling, educational upgrading, skills training and combination work/study packages. Other programs include those to encourage and assist young people to start businesses of their own, provide summer

Surrounded by her clients, a pre-employment preparation youth counsellor at the Niagara Career Centre in St. Catharines conducts a group session. Providing advice and assistance to help these young people become employed, this counsellor, who is blind, finds that her dog is a valuable asset as a co-counsellor, making people feel at ease.



employment for students and sponsor community undertakings such as Youth Employment Counselling Centres.

FUTURES...fulfilling one's promise

The first full-fledged program created by the new Ministry of Skills Development, FUTURES was launched in 1985. It is a responsive, organic system of training and work combinations in a flexible structure quick to adapt to changing needs.

FUTURES helps hard-to-employ young people (up to age 25) to get work experience as well as skills and educational upgrading. The objective for each participant is permanent employment. As of August 31, 1987 more than 75,000 young people had taken advantage of the program.

FUTURES is delivered through Youth Employment Coun-

Above and right: Graduates of FUTURES through North Toronto's Lawrence Heights Youth Employment Centre show off their diplomas. The counsellors and other staff decided to fête those who had completed FUTURES placements by having a ceremony that also included the employers. The basic FUTURES program has 16 weeks of on-the-job training with the Ministry providing a minimum wage to the participant and the employer the training.

YOUTH EMPLOYMENT SERVICES

selling Centres and the FUTURES Offices at each of the community colleges throughout Ontario. It may also be provided through other sources, such as Native community organizations.

In the basic FUTURES package, employers provide 16 weeks of on-the-job training for the participant and the government pays trainees a minimum wage.

For those who do well in their training, longer-range employment may result, but at the very least, each achieves 16 weeks of practical experience.

FUTURES offers a number of options: a Pre-employment Preparation Program provides counselling plus reading, writing and math upgrading for those who need it; The Guarantee Option provides one year of work experience at minimum wage to youths promising to do at least three hours a week of schooling.

In 1987, the Ministry announced other options. One is the Enhanced Training Option in which work placements of up to 26 weeks can be approved with employers who provide intensive on-the-job training.

The new part-time work/part-time school option provides young people with a minimum wage for part-time hours worked as well as \$100 per week while attending school. Participants combine 16 to 20 hours per week on a job with their academic program. At the end of the year, the person must have completed at least three courses toward a high school diploma.

Changes to eligibility for FUTURES have made the program available to a wider range of young people, particularly those who are able to find jobs but have not been able to hold them very long.

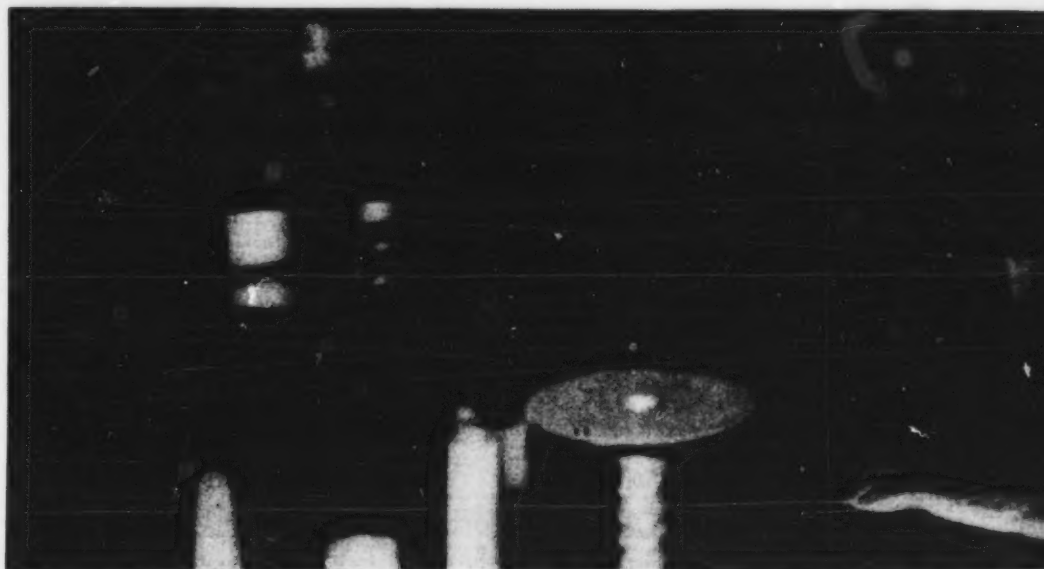
The handy counselling service

Most communities in Ontario are very aware of youth employment problems and eager to solve them. One way of dealing directly with the young and jobless is to set up

YOUTH EMPLOYMENT SERVICES

Youth Employment Counselling Centres with people who provide skill assessment, job counselling and job placement assistance.

Community sponsors such as community centres, YM/YWCAs or Chambers of Commerce can set up a youth counselling service assisted by Ministry funding. Each operation is autonomous and serves the youth client group under agreement with the Ministry.



There are 66 Youth Employment Counselling Centres serving an average of 30,000 clients annually. The client group includes FUTURES candidates as well as those not eligible for FUTURES because of length of time out of work or other reasons.

Those Capital Ideas

Young people with the ideas, energy and ambition to organize their own businesses often lack only the financial resources to get them launched and, perhaps, the business acumen to make them successful.

The Start-up programs -- Student Venture Capital and Youth Venture Capital -- can provide the wherewithal in the form of interest-free loans. The province's Chambers of Commerce offer their help in drawing up business plans

YOUTH EMPLOYMENT SERVICES

and advising the young entrepreneurs. Young people are provided with invaluable experience in this way.

Student Venture Capital offers up to \$3,000 for a student's summer business project. Youth Venture helps young people up to age 25 to start year-round businesses by providing up to \$7,500.

Local Chambers of Commerce and Royal Bank Branches administer the applications and project approvals. The Royal Bank handles the funds. The paperwork process each young entrepreneur must undertake is the same as for any business.

Student projects range from basics like house painting, odd jobs and food services to more complicated projects like building boats. One participant ran a successful enterprise re-stringing tennis racquets.

Most of the student businesses also create jobs -- somewhere in the neighborhood of 2 1/2 per project.

Students under 18 must have a loan guarantor and all loans must be paid back by October 1 of the same year. In 1987, a total of 1,100 students received loans.

Youth Venture loans are interest-free for the first year and after that require payments at the prime rate of interest plus one per cent. Some recent Youth Venture projects were: opening a retail outlet for a specialty cloth laminating plant; putting together and selling discount coupon books and; roof and building repair.

Co-ops, other projects for the young & enterprising

With a good business idea and sponsorship of either a Community Action Fund (a local action group formed to reduce youth unemployment) or a Chamber of Commerce, young people can get together as a business co-operative. The co-op members own and manage the business with the guidance of the sponsor and two advisers. The Ministry acts as an administrative and advisory resource.

his program is for young people under age 19 and



With a Youth Venture Capital loan, this young entrepreneur in Ottawa was able to begin his own mattress-making firm. It did so well he hired two employees to keep up with orders and is now contemplating expanding. Start-up capital for youth projects can be up to \$7,500, is interest free for one year and then repayable at prime rate plus one per cent. There is also a Start-up program for students.

Students working at Summer Experience job in Sarnia spruce up the police station. They earn minimum wage during their placements and fill a wide range of jobs in government ministries and agencies. Last summer, 7,400 young people participated.



supports a co-op size of up to 15 persons. Because the idea is to give participants a taste of running all aspects of a business, each project can have an existence of longer than a summer or season. Other special projects for youth include summer job campaigns organized under local business sponsors.

Those busy days of summer

Both the Ontario Summer Employment Program and the Summer Experience Program have been in operation for more than a decade and in that time have provided summer jobs for hundreds of thousands of young people.

The Ontario Summer Employment Program encourages employers to create summer jobs by offering a subsidy of \$1.25 per hour to the employer.

The Summer Experience Program is one which offers minimum wage jobs to students to work within government ministries and agencies. This program provides a very wide range of jobs -- everything from office work to tasks requiring some training in technical skills.

In the summer of 1987, 7,400 young people benefited from the Summer Experience Program and 50,000 were hired through the Summer Employment Program -- both of which placed particular emphasis on providing jobs in northern Ontario.



This Summer Experience '87 student worked in the Kirkland Lake Container Stock Production Group of the Ministry of Natural Resources. Sampling, measuring and testing spruce and jackpine seedlings took her to several other northern nurseries during the summer and provided a work experience well out of the ordinary.

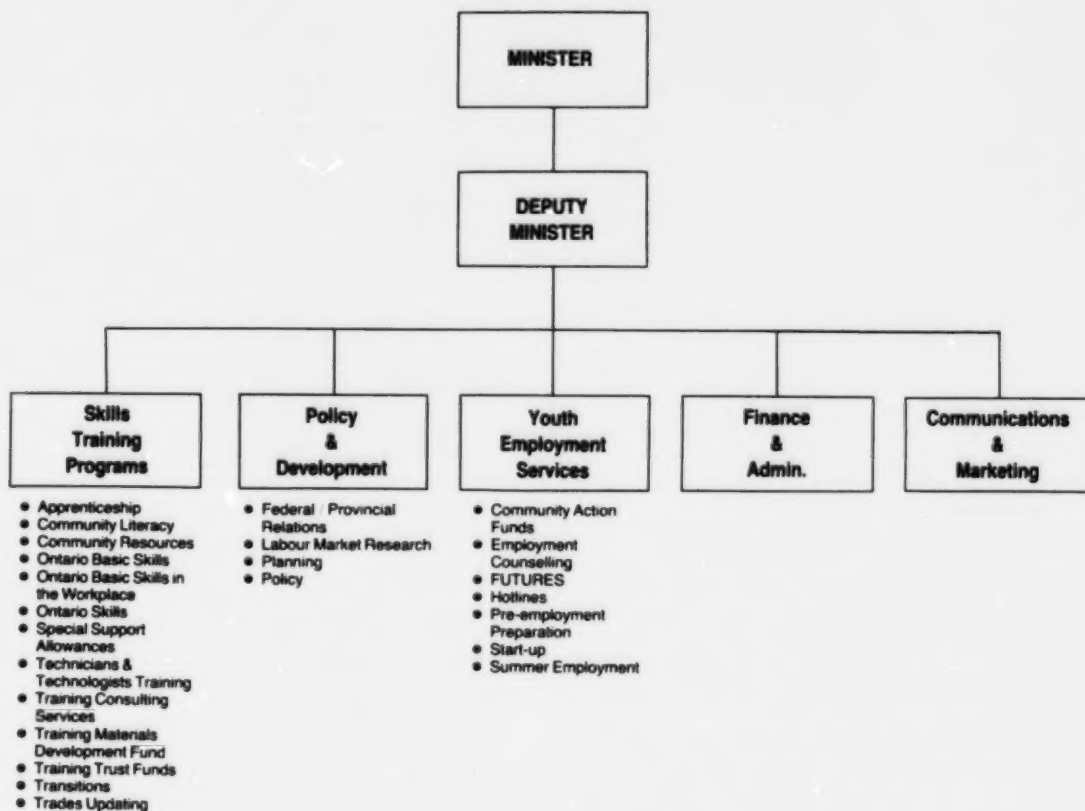
Partners in Literacy

In mid-1987, Literacy Ontario was launched by several Ontario government ministries. This is a co-operative effort to raise public awareness of the adult literacy problem among the English and French-speaking people of the province as well as to publicize existing literacy programs and ensure people can use them.

Then in the autumn of 1987, The Ministry of Skills Development was given lead responsibility for literacy in Ontario. In this capacity it will continue to work with the Ministries of Citizenship, Culture and Communications, Education, Colleges and Universities, Correctional Services and others as the lead partner in Literacy Ontario.

In its efforts to channel and recoup the human potential which can be achieved by providing basic skills literacy programs, the Ministry committed \$40 million for 1987-88. Grants to communities under the Community-Based Literacy initiative are also administered by the Ministry and are part of this funding.

**Ministry of Skills Development
Corporate Structure, Programs and Services**

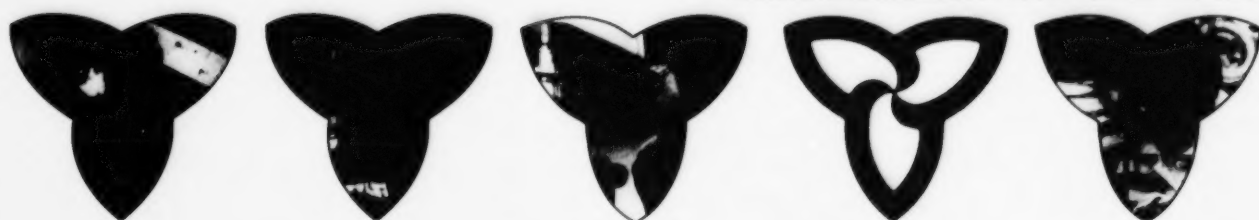


Ontario

Ministry of
Skills Development
Alvin Curling
Minister

Formation

ONTARIO

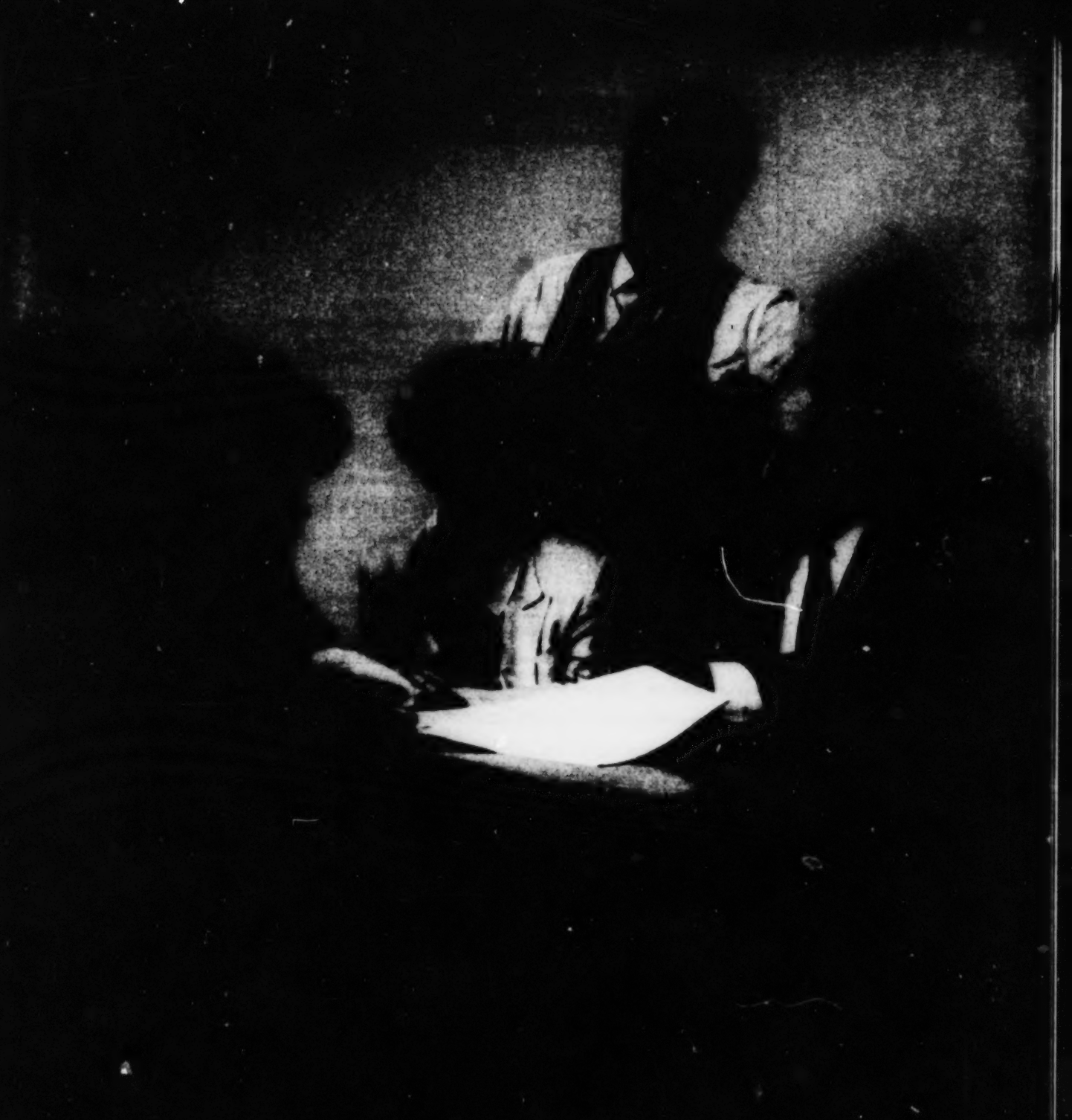


La formation :
Profitez-en



Ontario

Ministère de la
Formation professionnelle
Alvin Curling
Ministre



La formation :

Profitez-en



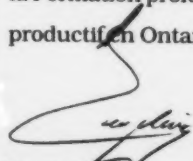
Alvin Curling, ministre

Au cours de ses deux premières années d'existence, le ministère de la Formation professionnelle a fortement contribué au développement de la formation et au climat de l'emploi chez les jeunes de l'Ontario.

En 1986, le ministère présentait son plan directeur, la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario et, à l'automne 1987, plusieurs éléments importants de ce plan étaient déjà en place. Cette publication vise à faire connaître ce que le ministère a fait, fait et fera pour améliorer la formation professionnelle. La fonction de ce ministère est d'aider les Ontariens. Aider les travailleurs à développer au maximum leurs aptitudes professionnelles; aider les employeurs, quel que soit leur champ d'activité, à accroître leur efficacité et leur productivité; aider les jeunes à accéder à une vie professionnelle satisfaisante; aider les adultes ayant des besoins spéciaux à acquérir des compétences de base ou toute autre formation en leur garantissant l'accès aux programmes.

L'alphabétisation est un autre des grands mandats du ministère de la Formation professionnelle. En tant que ministère responsable de l'alphabétisation en Ontario, il mène une campagne gouvernementale pour sensibiliser le public aux problèmes de l'analphabétisme chez les adultes. Le gouvernement consacre plus de 40 millions de dollars par an aux programmes d'alphabétisation individuels ou communautaires financés par l'entremise du ministère. Au cours des prochaines années, le ministère continuera à concentrer ses efforts pour aider les employeurs ontariens à relever le défi de la concurrence. Nous savons que la formation prépare au changement et qu'une main d'oeuvre bien formée peut prendre l'avantage.

En définitive, chacun peut bénéficier du climat économique favorable suscité par une meilleure formation professionnelle. Je suis convaincu qu'au cours des années à venir, le ministère de la Formation professionnelle continuera à jouer un rôle positif et productif en Ontario.



Le ministre,
Alvin Curling

Tables des matières

Regard sur la formation professionnelle 2
Ouvrir les portes sur l'avenir 4
Concentrer les moyens 6
Les deux premières années : le bilan 1987 9
Se faire connaître 13

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Au delà des périmètres 14
La formation, moyen éprouvé 14
La collaboration, clé du succès 16
Techniciens et technologistes, prenez les devants 18

SERVICES DE SOUTIEN À LA FORMATION

Des services adaptés aux besoins 19
Tout commence par un plan 19
Les communautés et la formation 20
Programme de formation de base de l'Ontario 21
Un fonds pour l'avenir 23
Aide spéciale pour cas spéciaux 23
L'aide communautaire 23
Plus d'aide pour les travailleurs d'âge mûr 24
Fonds spéciaux 24

SERVICES D'EMPLOIS POUR LES JEUNES

Bénéficier de plusieurs portes de sortie 25
L'AVENIR permet à chacun d'atteindre son but 26
Des centres de consultation utiles 27
Des idées et du financement 28
Coopératives et autres projets 29
Un été bien rempli 30

ALPHABÉTISATION

Partenaire en alphabétisation 31

Avec l'aide d'un conseiller d'un bureau de consultation en formation professionnelle de l'Ontario, DY-4 Systems Inc., situé à Nepean, a conçu un plan de formation qui lui a permis de former ses employés dans différents domaines, de l'initiation en informatique en passant par la formation technique.



Formée grâce à un programme d'apprentissage traditionnel, cette jeune ouvrière est maintenant machiniste chez Dowty Canada Limited à Ajax.

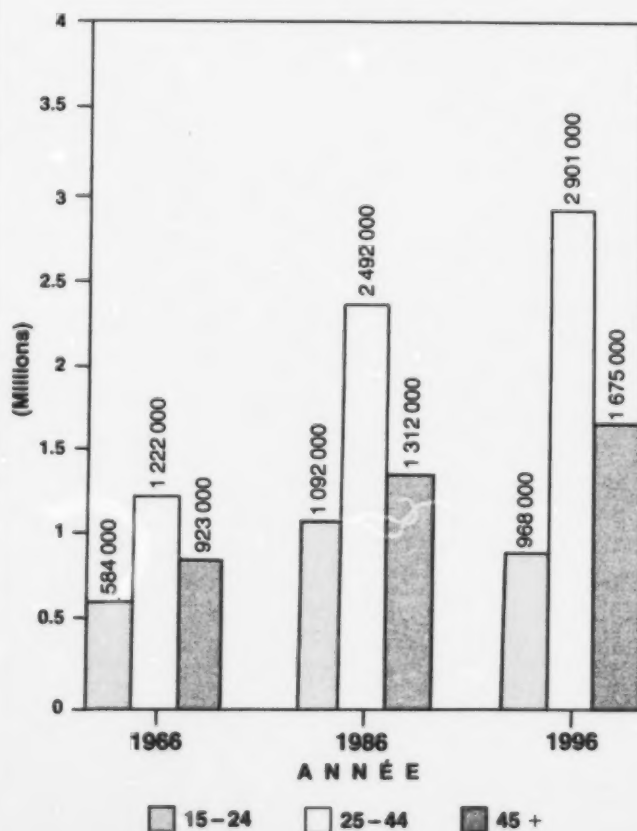
Dans notre monde aux tech-

nologies complexes, la survie économique repose sur une volonté de s'améliorer, de changer et d'apprendre. C'est vrai pour les personnes, c'est aussi vrai pour les entreprises et les compagnies quelle que soit leur taille.

La productivité n'est plus le simple résultat du labeur. Elle est plutôt le résultat d'un ensemble de facteurs; l'un des principaux étant celui de pouvoir compter sur des employés disposant de la meilleure formation professionnelle possible. L'influence d'une main d'oeuvre qualifiée sur la santé économique régionale et, par conséquent, nationale est un facteur important qui détermine quelles seront les économies florissantes – ou celles qui s'effondreront.

Il y a quelque temps, on s'est rendu à l'évidence que si l'Ontario devait rester concurrentiel sur les marchés internationaux, la formation professionnelle devait devenir une activité normale et

Main-d'oeuvre de l'Ontario



Ouvrir les portes sur l'avenir



Dowty Canada a réservé un coin de son atelier à la formation, et dispose d'une salle de classe et de machines pour la formation des apprentis.

quotidienne sur le marché du travail. Il nous fallait donc développer une culture de formation qui devienne naturelle.

À quelques exceptions près, la formation permanente et le recyclage n'étaient alors pas une priorité aux yeux des entrepreneurs et des industriels de la province. Même si certains employeurs avant-gardistes disposaient de programmes de formation bien structurés, beaucoup d'autres reconnaissaient à peine l'existence de besoins en matière de formation.

Il fallait également faire face à d'autres réalités. La réponse traditionnelle au problème de la formation – l'embauche de travailleurs spécialisés immigrés – n'en était plus une. De plus, les projections de l'évolution de la main-d'œuvre indiquaient une pénurie importante de jeunes travailleurs spécialisés, conséquence de la chute du taux de natalité des années 1960 et 1970.

D'autre part, la nature de la formation a changé; sa portée est maintenant plus large. Durant sa carrière, une personne qui travaille dans une entreprise ou dans le secteur tertiaire, à quel

Ouvrir les portes sur l'avenir

que niveau que ce soit, aura besoin de recevoir une formation professionnelle spécialisée. Et, compte tenu de l'évolution rapide que nous connaissons, elle devra se recycler fréquemment, et même changer de profession plus d'une fois dans sa vie. De plus, l'âge et le sexe d'une personne ne devraient plus faire obstacle à la formation, que celle-ci serve à acquérir des compétences professionnelles particulières ou à des fins de développement personnel.

Un autre facteur important contribuant à créer une culture de formation est de faire disparaître les obstacles à la formation rencontrés non seulement par les travailleurs, mais aussi par les jeunes ayant des difficultés à trouver un emploi, et par les personnes désavantagées, victimes du cycle chômage/pas de formation.

L'ensemble de ces considérations souligne l'importance de la ressource de base de la province, à savoir sa population. C'est une ressource qui se prête bien à l'encouragement et à l'éducation.

Grâce à la création du ministère de la Formation professionnelle, en 1985, les portes se sont ouvertes sur l'avenir pour les employeurs, la main-d'oeuvre et le secteur de la formation.

Concentrer les moyens

La structure d'un nouveau ministère chargé des programmes de formation professionnelle et d'emploi pour les jeunes a été élaborée en 1985. Un petit groupe d'administrateurs du gouvernement oeuvrant dans les domaines des politiques et de l'administration a regroupé 47 programmes de formation ou d'emploi, ou s'en est inspiré.

Le ministère de l'Éducation, le ministère des Collèges et Universités, le ministère des Affaires municipales, le ministère du Travail, le Secrétariat à la jeunesse, le Bureau du commissaire à la jeunesse, la Commission ontarienne de la main-d'oeuvre, de même que plusieurs autres organismes (12 en tout) ont fourni le personnel et les programmes.

Durant les premiers mois, les programmes se sont poursuivis normalement, permettant au ministère de maintenir un niveau élevé d'activités. L'AVENIR, le plus important programme d'emploi du ministère pour les jeunes, a été la première initiative d'envergure. Grâce à L'AVENIR, les jeunes peuvent rompre le



La plupart des employés de NORR Partnership Limited à Toronto ont assisté à un cours d'informatique ses deux dernières années.



Ouvrir les portes sur l'avenir



Les femmes de la chaîne de montage de l'usine General Motors à Oshawa étudient les mathématiques dans le centre de formation de la compagnie.

cercle vicieux pas d'expérience/pas de travail.

Par ailleurs, une vaste planification a été entreprise au cours de la première année afin de renforcer la structure du ministère et d'élaborer de nouvelles politiques et de nouveaux programmes pour répondre aux besoins du moment.

Les deux objectifs distincts du ministère étaient :

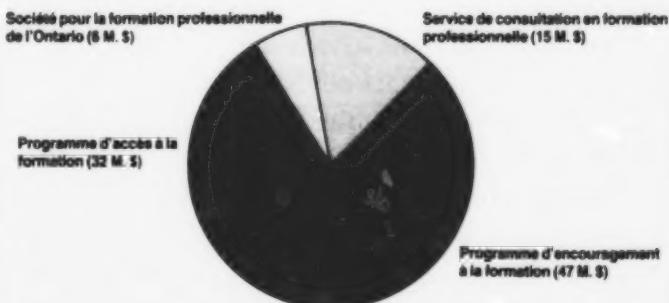
- d'aider les travailleurs à acquérir les compétences qui leur permettraient de trouver et garder un emploi;
- de rehausser le niveau des compétences en Ontario pour que ses entreprises et ses industries puissent prospérer au sein de l'économie mondiale.

En septembre 1986, le ministère de la Formation professionnelle annonçait la création de la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario, plan directeur visant à instaurer une culture de formation.

Ce document détaillé, appelé *Un nouveau champ d'action*, explique comment le gouvernement a l'intention d'utiliser les 100 millions de dollars par année consacrée à la formation :

- 47 millions de dollars pour les programmes de formation professionnelle;
- 32 millions de dollars pour les programmes d'accès à la formation;
- 15 millions de dollars pour les services de consultation; et
- 6 millions de dollars pour la création de la Société pour la formation professionnelle de l'Ontario.

Répartition du budget de 100 millions de dollars que l'Ontario consacre à la formation





Le formateur de la section syndicale 183 des travailleurs de la construction montre à un employé travaillant dans les tunnels comment utiliser l'équipement respiratoire.

Le document énumère également les six principes guidant la Stratégie de formation professionnelle :

1. Il faut à l'Ontario un système de formation professionnelle souple, capable de répondre immédiatement à l'évolution de la demande de qualifications en milieu de travail et sur le marché. La formation doit devenir un aspect courant des activités de toute entreprise ontarienne.
2. Puisque le secteur tertiaire et les petites et moyennes entreprises emploient la majorité de la population active, il faut à l'Ontario des programmes susceptibles d'accroître la participation de ses entreprises à la formation professionnelle.
3. L'Ontario doit assurer un accès plus important à la formation professionnelle à ceux qui en ont le moins bénéficié jusqu'à présent — par exemple, les femmes et les travailleurs d'un certain âge — et ce dans toute la province.
4. L'Ontario doit établir une collaboration fructueuse avec les syndicats et les entreprises, dans le but de créer du matériel et des services de formation professionnelle de première qualité.
5. L'Ontario utilisera les ressources de ses établissements d'enseignement et fera appel à ses traditions d'apprentissage et de formation des jeunes.
6. L'Ontario doit élaborer et administrer un système de formation qui tienne compte des rôles distincts des gouvernements fédéral et provincial.



Ouvrir les portes sur l'avenir

Parallèlement à ces principes, la stratégie comporte cinq services essentiels qui permettront de créer un environnement propice à la formation professionnelle.

A. Un Service de consultation en formation professionnelle, assuré par les bureaux de consultation en formation professionnelle répartis dans toute la province, et offrant des services de consultation de qualité aux entreprises locales. Ces bureaux sont financés par le ministère et administrés par les collèges d'arts appliqués et de technologie. On comptait 52 bureaux en septembre 1987.

B. Un Programme d'encouragement à la formation qui aide les entreprises en remboursant les coûts directs liés à la formation professionnelle.

C. Des programmes de recyclage de la main-d'oeuvre qualifiée qui offrent aux travailleurs qualifiés de courtes périodes de formation, comme en électronique automobile avancée, en entretien robotique ou en contrôles électroniques pour les métiers de la construction.

D. Des programmes d'accès à la formation qui visent à surmonter les principaux obstacles rencontrés par des personnes ou des groupes désavantagés désirant acquérir une formation de base ou participer à d'autres programmes de formation.

E. La Société pour la formation professionnelle de l'Ontario chargée d'élaborer du matériel et des services de formation. Elle permettra la communication de renseignements entre les pourvoyeurs de la formation et leurs clients.

On prévoit qu'au cours des cinq premières années de cette stratégie, plus d'un million de travailleurs bénéficieront de ces nouvelles initiatives de formation professionnelle.

Les deux premières années : le bilan 1987

En un mot, le ministère de la Formation professionnelle sert les employeurs dont le personnel a besoin de formation, de même que les personnes qui désirent acquérir une formation et qui en ont besoin.

Le ministère remplit cette tâche en administrant et en offrant une vaste gamme de programmes. Ainsi les employés du ministère sont en relation avec les établissements d'enseignement; avec les organisations communautaires, représentant les employés, les syndicats et le secteur tertiaire; et avec les organismes municipaux et fédéraux. Dans la plupart

Un client heureux des services d'emplois pour les jeunes de Lawrence Heights à Toronto lors de la remise des diplômes du programme L'AVENIR.



La directrice des ressources humaines de Precision Valve Company près d'Oshawa parle du plan de formation de sa compagnie avec un conseiller du Bureau de consultation professionnelle de l'Ontario du collège Durham.



Ouvrir les portes sur l'avenir

des cas, le ministère travaille en collaboration avec tous les intervenants qui contribuent au développement d'une culture de formation en Ontario.

Les principales réalisations du ministère au cours de ses deux premières années d'existence sont les suivantes :

- Le lancement, en 1985 — et son élargissement subséquent — du programme d'emplois pour les jeunes, L'AVENIR, qui a profité à 75 000 jeunes.
- Le lancement, en 1986, de la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario — un plan de formation global auquel le gouvernement consacre 100 millions de dollars par an.
- La présentation, en novembre 1985, d'un document de travail traitant des questions relatives à la formation industrielle. Le premier ministre, M. David Peterson, a déposé ce document lors d'une conférence fédérale-provinciale des premiers ministres, donnant ainsi une envergure nationale à ce sujet.
- La négociation, en 1986, de l'Accord Ontario-Canada sur la formation. Cet accord triennal consacre près de 500 millions de dollars à la formation.
- Le lancement, en 1987, de Transition — un programme destiné au recyclage des travailleurs d'âge mûr mis à pied.
- L'engagement du ministère dans le domaine de l'alphabétisation — d'abord dans le cadre de la campagne Alphabétisation Ontario du gouvernement et, ensuite, à compter de l'automne 1987, en tant que ministère chargé de l'alphabétisation.
- La signature en juillet 1987, de l'accord de 100 millions de dollars passé entre les gouvernements fédéral et ontarien visant à aider les bénéficiaires de l'aide sociale à se préparer à une formation éventuelle et à la recevoir. En deux ans, le ministère allouera 30 millions de dollars au total au programme L'AVENIR destiné aux jeunes bénéficiaires de l'aide sociale.
- L'établissement de cours de perfectionnement pour les techniciens et technologues, qui seront offerts à compter du début de l'année 1988.
- Les mesures prises, en 1987, pour renforcer et moderniser le système d'apprentissage, principalement en y incluant de nouveaux métiers et en incitant les femmes à participer aux programmes d'apprentissage.
- Chaque année, environ 350 000 Ontariens sont aidés dans leur formation grâce aux programmes du ministère.
- Une aide spéciale — comme des allocations couvrant les frais de garde d'enfants ou de transport — visant à aider les femmes seules avec enfants, les autochtones ontariens, les personnes handicapées et les autres personnes désavantagées à pouvoir

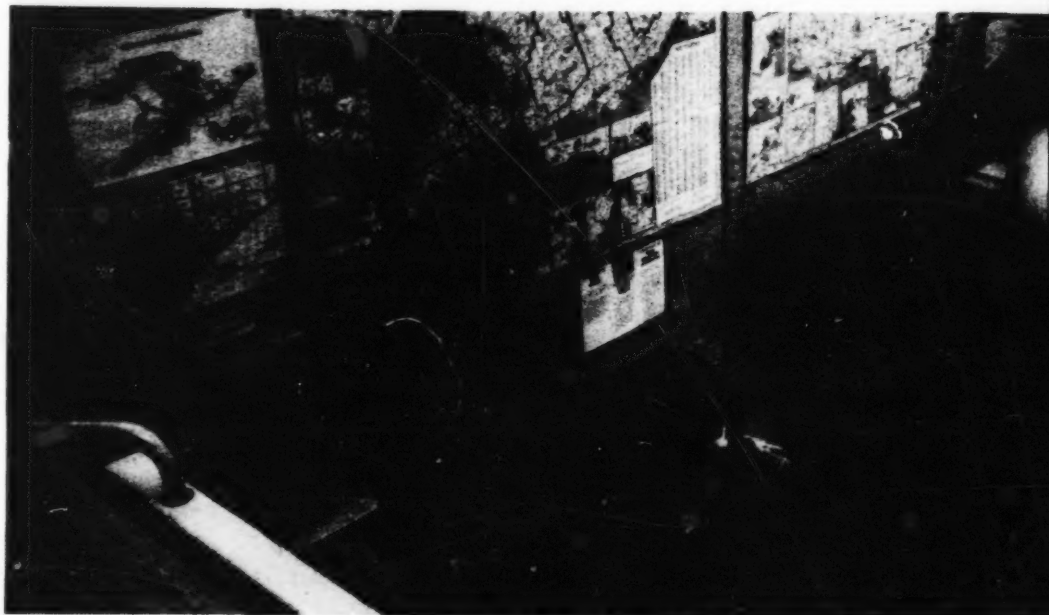
Un apprenti chez Wm. Buchanan Company à Ancaster apprend à construire des escaliers lors de son stage pratique en milieu de travail.

s'inscrire aux programmes de formation de la province.

■ La publication d'un certain nombre d'études, de documents de travail, de rapports et d'autres documents traitant de la formation ou de la main-d'œuvre de la province. Parmi ces publications on trouve notamment :

- Pour discussion : La formation des femmes en milieu de travail
- Out of School Youth in Ontario : Their Labour Market Experience

La ligne directe RENSEIGNEMENTS
du ministère répond chaque jour à
des centaines d'appels sur les
programmes pour les jeunes et les
programmes de formation.



- Apprentissage
- Human Resources Planning : Three Case Studies
- Motor Vehicle Mechanics in Ontario : Labour Force Characteristics
- Training in Industry : A Survey of Employer-sponsored Programs in Ontario
- Évaluation des pénuries de travailleurs spécialisés en Ontario dans les secteurs de la construction et des industries manufacturières
- La formation à l'heure des progrès technologiques : Le rôle de la formation professionnelle dans le processus de diffusion technologique en Ontario.

Ouvrir les portes sur l'avenir

Se faire connaître

Avec autant de services et de programmes, le ministère a constaté qu'un service de renseignements de grande envergure était nécessaire. Ce service téléphonique devrait pouvoir répondre immédiatement à des questions simples sur la disponibilité des services ou l'admissibilité au programme, mais aussi pouvoir fournir, au besoin, de plus amples détails et des services de consultation.

Le personnel qui répond aux lignes téléphoniques RENSEIGNEMENTS JEUNESSE et RENSEIGNEMENTS FORMATION a reçu une formation appropriée et connaît bien les programmes. Chaque conseiller dispose d'un micro-ordinateur pour enregistrer les détails d'un appel afin que la demande de renseignements soit fichée et que le suivi soit effectué (tel que l'envoi de brochures, de formulaires, etc.). Les francophones qui téléphonent sont servis en français.

Toutes les lignes RENSEIGNEMENTS sont gratuites pour les appels venant de l'Ontario. Le numéro de RENSEIGNEMENTS JEUNESSE est le 1-800-387-0777 et le numéro de RENSEIGNEMENTS FORMATION est le 1-800-387-5656.



Au delà des périmètres

Par l'intermédiaire de sa Division de la formation professionnelle, le ministère participe à un éventail de programmes et de services de formation. Étant donné qu'un seul organisme ne peut avoir la responsabilité de l'ensemble de la formation professionnelle, la collaboration est de la plus haute importance. Les employeurs, les associations d'employés, les syndicats, les comités communautaires de formation et de développement, les planificateurs industriels locaux et régionaux, les éducateurs, les formateurs, le personnel des ressources humaines, travaillent de concert avec le ministère dans le but d'assurer la mise en place des mécanismes de formation.

La Direction de l'apprentissage par l'intermédiaire de ses bureaux locaux veillent à assurer et à mettre en oeuvre une formation adéquate pour les apprentis. Les normes pour l'établissement des certificats sont déterminées et contrôlées par cette direction.

Pour sa part, la Direction des services de soutien à la formation, par l'intermédiaire d'un réseau de conseillers en formation professionnelle répartis dans les bureaux de consultation en formation professionnelle, aide les employeurs à élaborer et à mettre en oeuvre des plans de formation. En plus d'assurer des services de consultation et le financement accordé en vertu du Programme de formation professionnelle de l'Ontario, la direction est aussi chargée du Programme de formation de base de l'Ontario, du Fonds de fiducie pour la formation en Ontario, du Fonds de développement de matériel de formation, du nouveau programme Transition, et du recyclage des techniciens et technologistes.

La formation, moyen éprouvé

Dans notre monde en constante évolution, certaines personnes sont surprises de constater qu'il existe encore un système d'apprentissage. Toutefois, le moyen d'acquérir la maîtrise d'un métier en milieu de travail en combinant une formation sur le tas et en milieu scolaire s'est avéré être un système efficace. En Ontario, environ 41 000 apprentis suivent des cours de formation dans 66 métiers réglementés — de la construction, à la mécanique automobile, en passant par la coiffure.

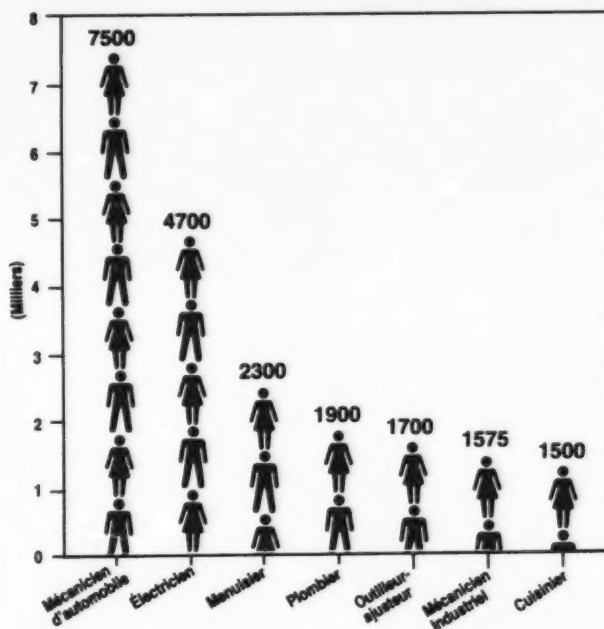
Suivant le métier, il faut compter de trois à cinq ans pour passer d'apprenti à ouvrier spécialisé; 90 pour 100 de la formation étant



Un autre apprenti chez Wm. Buchanan Company a terminé ses quatre années de formation en milieu de travail et s'appête à passer l'examen pour obtenir son certificat d'apprentissage.

La formation professionnelle

Nombre d'apprentis selon divers métiers



acquise en milieu de travail et 10 pour 100 dans un établissement d'enseignement. À l'issue de leur formation, les apprentis reçoivent un certificat.

Les employés, le gouvernement fédéral et le ministère collaborent au système d'apprentissage. La formation sur le lieu de travail est prise en charge par les employeurs; le gouvernement fédéral finance la formation scolaire structurée alors que le ministère est responsable de la gestion des fonds et des critères du programme.

En août 1987, le ministère a annoncé la création d'un programme de modernisation du système d'apprentissage de l'Ontario au coût de 14 millions de dollars. Ce programme prévoit l'adoption de nouvelles approches en matière de formation, de même que la formation à de nouveaux métiers. D'autres mesures ont pour but d'accroître le nombre de femmes apprenties, d'accorder une aide pour l'achat d'outils et de stimuler les programmes d'apprentissage du gouvernement.

Grâce à ce nouvel élan, le ministère prévoit que le nombre d'apprentis dans la province augmentera de 20 000 au cours des cinq prochaines années et que la plupart d'entre eux auront été formés à de nouveaux métiers par de nouveaux employeurs. En donnant aux femmes une formation préalable nécessaire à l'apprentissage et en les aidant à trouver des places d'apprenties, le nombre de femmes-apprenties devrait passer de 2 000 à 5 000.

La formation professionnelle

La collaboration, clé du succès

De nouvelles méthodes de formation sont étudiées et élaborées par la Direction de l'apprentissage. Par exemple, lorsque les besoins en matière de formation sont semblables, mais ne font pas appel aux méthodes traditionnelles d'apprentissage, le ministère collaborera avec des employeurs, des syndicats ou des groupes d'employés pour élaborer des méthodes et des normes de formation.



Un samedi matin par mois, des travailleurs pour cette même compagnie assistent à des sessions de formation sur vidéos.

L'apprentissage en milieu de travail au sein de modules de formation est une nouvelle méthode permettant à un travailleur d'apprendre les techniques de travail requises pour accomplir une tâche à l'intérieur d'une période de temps déterminée. Après un stage dans chacun des modules, l'apprenti passe un examen. Cette méthode est utilisée avec succès dans le domaine de la mécanique automobile et dans l'industrie minière.

En plus de favoriser le développement de nouvelles méthodes de formation dès le début de la carrière des travailleurs, on met aussi de plus en plus l'accent sur le perfectionnement et le recyclage des travailleurs d'âge mûr.

Les changements technologiques ont non seulement rendu nécessaire l'utilisation des méthodes de formation les plus modernes, mais ils ont remplacé certains métiers spécialisés par de nouvelles professions. Les travailleurs spécialisés plus âgés, ayant besoin de se perfectionner doivent maintenant recevoir

La formation professionnelle

une formation liée aux nouvelles techniques ou être recyclés dans un métier générique.

À cette fin, les ouvriers ontariens peuvent bénéficier du Programme de recyclage de la main-d'oeuvre qualifiée. Composante de la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario ce programme offre aux ouvriers des cours de recyclage gratuits de courte durée. Jusqu'à présent, des cours ont été offerts dans les domaines de l'électronique automobile, de l'entretien en

Selon la complexité de l'équipement utilisé, un apprenti chez Coates Industrial Automation à Hamilton devra se perfectionner tout au long de sa carrière.



robotique et des commandes électroniques pour les métiers de la construction.

D'autres travailleurs ont besoin de recyclage ou de cours d'alphabétisation simplement pour suivre l'évolution de leur spécialisation ou obtenir une promotion. Par ailleurs, lorsqu'un nouveau métier est créé, comme l'entretien en robotique, des critères de formation doivent être élaborés et approuvés. Et, en plus de dispenser les programmes de formation aux travailleurs, les instructeurs et formateurs doivent aussi recevoir une formation dans le but de se familiariser avec le nouvel équipement et les nouvelles techniques.

Les discussions et les consultations quant aux besoins de formation des divers métiers sont assurées par un réseau de comités établis dans l'ensemble de la province. Les employeurs, les employés et les syndicats sont habituellement représentés au sein de ces comités qui permettent aux gouvernements fédéral et

La formation professionnelle

provincial de connaître les besoins, et de proposer de nouveaux programmes de formation ou de recyclage.

Un réseau de 27 bureaux régionaux répartis dans l'ensemble de la province assure la prestation des programmes d'apprentissage, de formation et de recyclage du ministère de la Formation professionnelle, administre les examens de qualification professionnelle et surveille le système d'apprentissage.

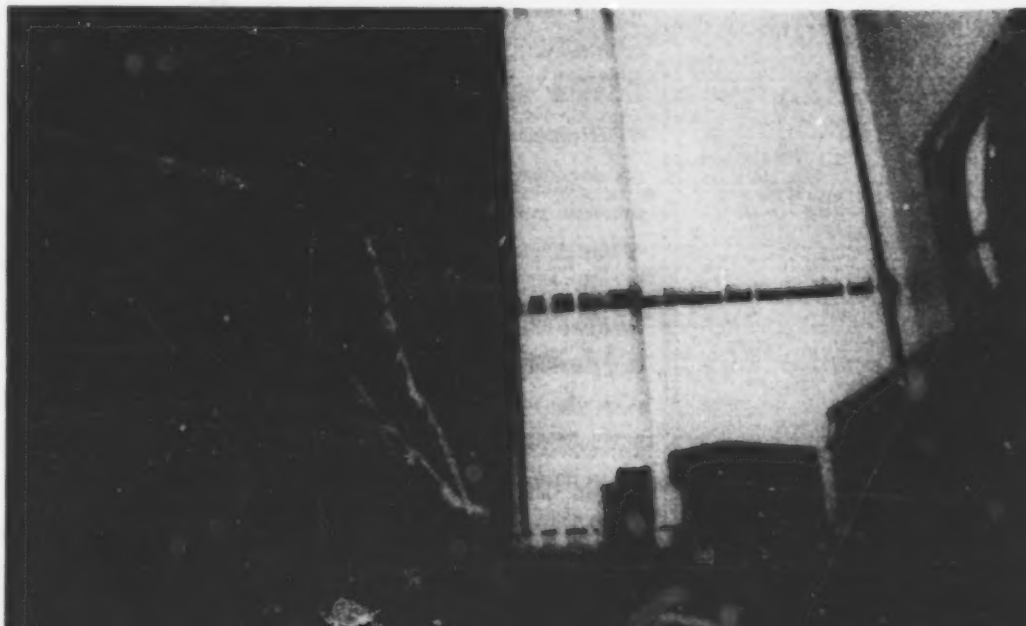
Techniciens et technologistes, prenez les devants

Les techniciens et technologistes de l'Ontario font partie du groupe d'employés hautement spécialisés ayant le plus besoin d'un recyclage permanent. C'est pour cette raison qu'a été lancé, en 1987, un nouveau programme de quatre millions de dollars visant à assurer la formation d'environ 3 000 techniciens et technologistes par an.

Les cours de formation porteront surtout sur les technologies nouvelles comme la conception assistée par ordinateur, la robotique, la gestion des techniques et la micro-électronique. Tous les cours seront choisis et conçus en collaboration avec l'industrie, les syndicats et les associations professionnelles.

Les établissements d'études postsecondaires de la province offriront ces cours de formation gratuitement.

Le personnel de bureau de Burcan Industries, une petite entreprise qui fabrique des canalisations pour les égouts, est maintenant formé à l'utilisation d'équipement informatique grâce à un plan de formation conçu avec l'aide d'un conseiller en formation professionnelle.



Services de soutien à la formation

Des services adaptés aux besoins

Ce secteur d'activités du ministère couvre une vaste gamme de services ayant pour but d'assurer non seulement que les Ontariens connaissent les programmes de formation, mais qu'ils puissent les concevoir, les élaborer, les mettre sur pied, y avoir accès, les utiliser et pouvoir les réutiliser si besoin est. En d'autres mots, des services disponibles selon les besoins.

Le Programme de formation de base de l'Ontario et le Programme de formation de base en milieu de travail ont été conçus pour développer les aptitudes des travailleurs en lecture, en écriture et en mathématiques. Ces programmes leur permettent de continuer à améliorer leur formation et à obtenir de l'avancement.

Tout commence par un plan

Les 52 bureaux de consultation en formation professionnelle disposent de conseillers en formation professionnelle, sont financés par le ministère et administrés par les collèges communautaires locaux. Ce service de consultation offert dans toute la province était l'un des premiers objectifs de la Stratégie de formation professionnelle et l'établissement de ces bureaux a marqué les réalisations de l'année 1986-1987.

Avec l'aide des conseillers en formation, les employeurs locaux élaborent des plans de formation adaptés aux besoins de leur entreprise. Toute entreprise peut participer à ce programme, quelle que soit sa taille; qu'il s'agisse d'une grande entreprise manufacturière comptant plusieurs centaines d'employés ou d'une petite entreprise artisanal de deux employés ou plus.

Les plans peuvent comprendre tous les genres de formation dans la mesure où celle-ci est pertinente au travail des participants. Par exemple, des employés de bureau ou des professionnels peuvent recevoir une formation liée à l'utilisation d'ordinateurs pour augmenter leurs compétences dans de nombreux domaines, comme la comptabilité, l'édition électronique ou la conception assistée par ordinateur. Les employés travaillant dans le secteur manufacturier peuvent apprendre une foule de choses, allant de la manipulation de nouvelles machines aux compétences et techniques de gestion.

Les plans de formation sont conçus pour offrir le plus de souplesse possible à la formation, qu'elle soit donnée en milieu de travail ou à l'extérieur selon les besoins des participants.



Les travailleurs, comme cette personne arrivant d'Asie du Sud, peuvent obtenir de l'aide pour se perfectionner et s'améliorer en écriture, lecture et calcul par l'entremise du Programme de formation de base de l'Ontario du ministère.

Services de soutien à la formation

Si nécessaire, le Programme de formation professionnelle de l'Ontario peut offrir une aide financière aux employeurs. Ce programme de 34 millions de dollars par an fait partie de la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario et procure des fonds pour couvrir les coûts directs de formation.

Le plafond du financement offert par le Programme de formation



FUTURES

professionnelle de l'Ontario s'élève à 80 000 \$. Les entreprises employant moins de 200 salariés peuvent recevoir une subvention couvrant 80 pour 100 des coûts alors que celles de plus de 200 salariés peuvent compter sur une aide financière couvrant 60 pour 100 de leurs coûts de formation.

Chaque bureau de consultation en formation professionnelle dispose d'un plan de formation à l'intention des entreprises, qui a été préparé à partir d'une étude approfondie des besoins locaux en formation.

Les communautés et la formation

Les Comités locaux de formation industrielle (CLFI) identifient les besoins locaux en matière de formation et cherche à y répondre adéquatement. Ils constituent la base d'un réseau local de formation. En regroupant des représentants des entreprises, des industries, des syndicats, du gouvernement et du milieu de l'enseignement d'une même région, la cinquantaine de

Services de soutien à la formation

CLFI de l'Ontario représente un lien essentiel entre les secteurs public et privé.

Les CLFI travaillent aussi en étroite collaboration avec les bureaux de consultation en formation professionnelle, les bureaux d'apprentissage et les collèges communautaires. Les comités formés au sein des CLFI assument de nombreuses tâches, allant de la préparation d'études de marché jusqu'aux recommandations relatives au contenu des cours. Les CLFI ontariens jouent un rôle important de conseiller et de défenseur de la formation.

En vertu de l'Accord Canada-Ontario sur la formation, un CLFI peut utiliser des fonds provenant du gouvernement fédéral pour acheter des programmes de formation pour sa communauté.

Étant donné que les CLFI sont situés au coeur de la communauté et qu'ils disposent de données relatives à la planification, on compte sur eux pour prévoir les besoins locaux en matière de formation. Grâce au CLFI de plusieurs localités, des programmes de formation ont permis aux travailleurs d'acquérir un métier spécialisé avant même l'ouverture d'une usine.

Programme de formation de base de l'Ontario

Le Programme de formation de base de l'Ontario offre la possibilité aux personnes âgées de plus de 25 ans de corriger les lacunes importantes de leur formation afin d'élargir leur horizon professionnel. Grâce à cette formation de base, les participants peuvent poursuivre leur formation professionnelle pour accéder à des emplois plus spécialisés. Ce programme est offert gratuitement aux participants et offre des cours en communications, en mathématiques, en sciences et en technologie jusqu'à la 12^e année environ.

Le Programme de formation de base peut également comprendre la préparation à la formation, le perfectionnement scolaire et la recherche d'un emploi. Au début de chacun des programmes, on évalue chaque participant afin d'établir des objectifs et un plan de carrière.

Les cours offerts s'échelonnent habituellement sur une période maximale de 16 semaines et peuvent être suivis à temps plein ou à mi-temps. Dans la plupart des cas, les cours sont donnés par les collèges communautaires.

Une fois la formation de base terminée, le stagiaire peut s'inscrire à des cours de formation plus poussés dans plusieurs

Les 22 collèges d'art appliqués et de technologie et leurs bureaux satellites hébergent 52 bureaux de consultation en formation professionnelle



domaines. Une aide financière peut aussi être accordée aux stagiaires admissibles afin de couvrir les frais de garde d'enfants, de transport, et autres.

Le Programme de formation de base en milieu de travail offre aux stagiaires la possibilité de recevoir une formation en milieu de travail ou non loin du lieu de l'emploi.

La formation doit être liée à l'emploi occupé par le stagiaire et un programme de formation peut être mis sur pied par l'employeur, un groupe d'employés, un syndicat ou par une association d'employés.

Le programme d'études vise à accroître le niveau d'aptitudes dans les domaines des communications ou des mathématiques, ce qui permet ensuite d'avoir accès à une formation plus poussée offerte par l'employeur, ou d'améliorer ses chances

Services de soutien à la formation

d'avancement au sein de l'entreprise.

Ce programme est aussi offert gratuitement aux participants et une aide financière est disponible pour couvrir les frais de garde d'enfants et de transport. Les frais directs liés au programme de formation sont remboursés.

Un fonds pour l'avenir

Le Fonds de fiducie pour la formation en Ontario est un programme original où employeurs et employés versent conjointement des contributions devant servir à un projet de formation lié au travail. Pour sa part, le ministère de la Formation professionnelle verse une subvention représentant 50 pour 100 de la somme des contributions versées par les employés et les employeurs. Les projets envisagés peuvent être de grande envergure puisque le montant maximum d'une subvention pour un projet donné peut atteindre 100 000 \$.

Ce programme a été créé en 1985 et, à ce jour, 22 fonds de fiducie ont été établis, dont 19 dans l'industrie de la construction. Au 31 mars 1987, le montant des subventions versées par le gouvernement s'élevait à 2,4 millions de dollars.

L'établissement d'un fonds de fiducie engage l'employeur et les employés à entreprendre une formation continue et permet, dans bien des cas, d'assurer la préparation aux changements technologiques. Un des projets vise à former les ouvriers en bâtiment invalides à assurer l'entretien d'immeubles. Ce qui comprend, entre autres, une formation élémentaire en menuiserie, en plomberie et en électricité. Grâce à cette formation, ces travailleurs peuvent, malgré leur handicap, occuper un nouvel emploi.

Aide spéciale pour cas spéciaux

Vivre dans une région éloignée, avoir des enfants, ou avoir de la difficulté à se déplacer peut représenter un obstacle financier pouvant empêcher un stagiaire éventuel d'avoir accès à une formation, y compris l'heure à laquelle les cours de formation sont disponibles. Dans de tels cas, des allocations spéciales de soutien peuvent être versées.

L'aide communautaire

Il s'agit d'un autre service offert en milieu communautaire par le ministère, qui a pour but d'aider les travailleurs adultes sans emploi, plus particulièrement ceux qui sont sans emploi depuis



À l'aide d'un Fonds de fiducie de la formation, le directeur des ressources humaines du magasin Canadian Tire à Vanier a pu s'assurer que tous les mécaniciens soient formés à l'utilisation d'équipement électronique moderne.

Un machiniste dans une usine de construction d'avions discute de sa formation avec son instructeur.

Services de soutien à la formation

six mois et plus. Les centres d'aide de l'Ontario sont mis sur pied par des organismes locaux. Leur financement peut représenter 50 pour 100 des coûts directs d'exploitation, jusqu'à concurrence de 75 000 \$.

Les centres fournissent notamment des services d'aide à l'inscription à des cours de formation ou dans un établissement d'enseignement; d'aide à la retraite anticipée; de consultations individuelles ou en groupe sur les possibilités d'emploi, sur la façon de conserver un emploi ou sur la recherche d'un emploi, et sur les programmes d'aide en général. Les centres portent une attention particulière aux travailleurs âgés de 25 ans et plus déplacés en raison de changements technologiques ou de fermetures d'usines, de même qu'à ceux qui tentent de réintégrer le marché du travail après une absence prolongée.

Plus d'aide pour les travailleurs d'âge mûr

En août 1987, le ministère lançait Transition, un programme de crédits de formation pour les travailleurs mis à pied âgés de 45 ans et plus. Ce programme permet aux travailleurs d'améliorer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles. Un crédit de formation pouvant atteindre 5 000 \$ peut être utilisé par un participant pour couvrir les frais d'inscription à des cours de formation approuvés, et suivis en deux ans. Ce crédit peut aussi servir à défrayer les coûts directs de la formation encourus par un employeur qui embauche un participant et désire le former. Les cours de formation peuvent être dispensés par un établissement public ou privé, ou par l'employeur.

Fonds spéciaux

Les conseillers du Programme de formation professionnelle de l'Ontario peuvent aider un employeur à élaborer rapidement un plan de formation, lorsque le matériel de formation et de soutien existe déjà. Toutefois, si un plan prévoit dispenser une formation se rapportant à une technologie très nouvelle et qu'il n'existe aucune documentation à ce sujet, les documents de formation doivent donc être créés de toute pièce.

Les employeurs qui préparent du matériel écrit, audiovisuel, informatisé ou graphique se rapportant à un nouveau programme de formation peuvent recevoir une aide accordée par le Fonds de développement de matériel de formation. Un montant maximum de 60 000 \$ peut être accordé pour chaque projet de développement de matériel.

Alors que les effets de la technologie se font de plus en plus sentir sur le marché du travail, les travailleurs d'âge mûr, comme cet employé de Dustbane Products près d'Ottawa, auront de plus en plus besoin de se recycler et de se perfectionner.



Services d'emplois pour les jeunes



Bénéficier de plusieurs portes de sortie

En tant que ressource humaine ayant d'énormes possibilités, les jeunes ontariens doivent non seulement avoir la chance d'acquérir des compétences, mais aussi avoir une expérience de travail. Malheureusement, le manque d'expérience est souvent un obstacle important à l'obtention d'un emploi. De plus il n'est plus possible de s'en tirer avec des aptitudes élémentaires en lecture, en écriture et en mathématiques. Cette situation explique le chômage systématique et chronique d'un certain nombre de jeunes.

La Direction des services d'emplois pour les jeunes du ministère offre une vaste gamme de programmes et de services pour aider les jeunes à obtenir une expérience de travail. Elle offre aussi des services de consultation, une amélioration du niveau scolaire, une formation professionnelle et un programme travail/études. D'autres programmes visent à encourager et à aider les jeunes à

Entourée de ses clients, une conseillère à la préparation préprofessionnelle pour les jeunes du Niagara Career Centre à St. Catharines dirige une session de groupe.



créer leur propre entreprise, à offrir des emplois d'été aux étudiants et à parrainer des activités communautaires, comme les Centres de consultation pour l'embauche des jeunes.

L'AVENIR permet à chacun d'atteindre son but

L'AVENIR, lancé en 1985, a été le premier programme créé dans sa totalité par le nouveau ministère de la Formation professionnelle. Ce système souple et dynamique combine formation et travail au sein d'une structure pouvant s'adapter rapidement à l'évolution des besoins.

L'AVENIR vise à aider les jeunes (de moins de 25 ans) qui ont de la difficulté à trouver un emploi, à acquérir une expérience de travail ou à améliorer leur niveau scolaire ou leurs aptitudes. L'objectif de chaque participant est de trouver un emploi permanent. Au 31 août 1987, plus de 75 000 jeunes avait bénéficié de ce programme.

Les divers options du programme L'AVENIR sont offertes dans

Ci-dessus et à droite, des «diplômes» du programme L'AVENIR du centre d'emploi pour les jeunes Lawrence Heights à Toronto présentent leur diplôme.

Services d'emplois pour les jeunes

les centres de consultation pour l'embauche des jeunes et dans les bureaux L'AVENIR situés dans chacun des collèges communautaires de l'Ontario. Elles sont aussi disponibles auprès d'organismes communautaires autochtones, par exemple.

Le programme de base permet à un employeur d'offrir une formation en milieu de travail au salaire minimum pendant 16 semaines.

L'objectif de ce programme est, dans le cas des participants qui réussissent leur stage de formation, de leur donner l'occasion de trouver un emploi à plus long terme. Il permet également à tous d'acquérir une expérience pratique de 16 semaines.

L'AVENIR offre plusieurs options dont le Programme de formation préprofessionnel qui fournit des services de consultation et une formation en lecture, en écriture et en mathématiques; l'Option garantie d'un an qui permet aux jeunes s'engageant à suivre trois heures de cours par semaine de bénéficier d'une année d'expérience de travail.

En 1987, le ministère a annoncé la création de nouvelles options. L'une d'entre elles, l'Option de formation plus poussée, offre un stage de travail pouvant aller jusqu'à 26 semaines au cours desquelles l'employeur fournit une formation plus poussée en milieu de travail.

La nouvelle option travail/études à mi temps offre aux jeunes la possibilité de travailler à mi-temps au salaire minimum et de poursuivre leur scolarité grâce à une aide financière de 100 \$ par semaine. Les participants accomplissent de 16 à 20 heures de travail par semaine, en plus de leurs études. À la fin de l'année, ils doivent avoir complété au moins trois cours menant à l'obtention d'un certificat d'études secondaires.

Grâce aux modifications apportées à ses critères d'admissibilité, le programme L'AVENIR est maintenant à la portée d'un plus grand nombre de jeunes, particulièrement ceux qui ne parviennent pas à garder un emploi.

Des centres de consultation utiles

On est très conscient, dans la plupart des régions de l'Ontario, des problèmes rencontrés par les jeunes sur le marché du travail et on est déterminé à les résoudre. On peut aider à la fois les jeunes et les sans-emploi en mettant sur pied un centre de consultation pour l'embauche des jeunes où des conseillers

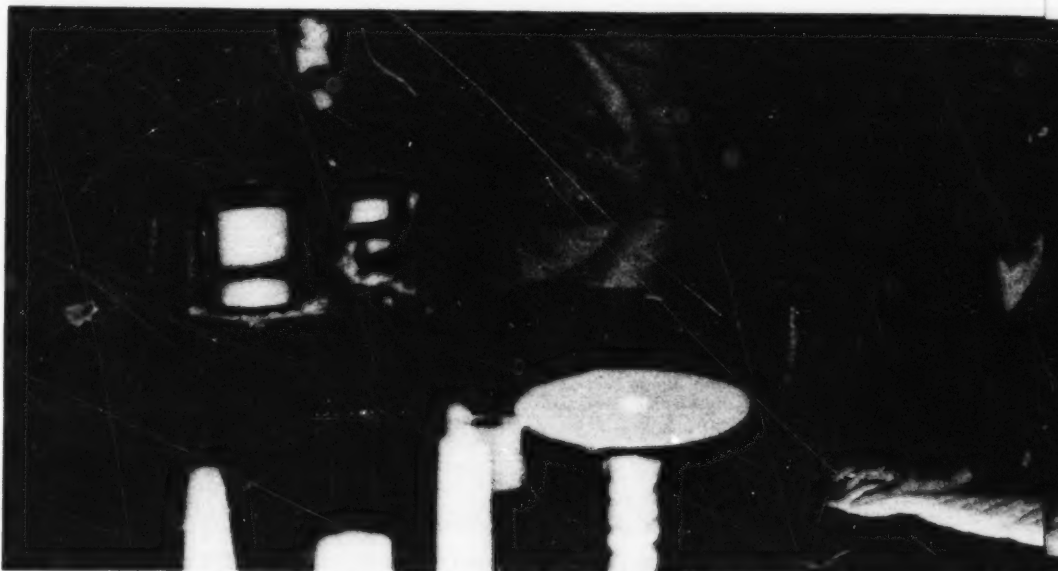


Services d'emplois pour les jeunes

peuvent offrir des services d'évaluation des aptitudes, de consultation et d'aide à l'emploi.

Un centre de consultation peut être parrainé par des organismes tels que les centres communautaires, les YM/YWCA ou les chambres de commerce avec l'aide financière du ministère de la Formation professionnelle. Chaque centre est autonome et offre ses services aux groupes de jeunes qui ont établi une entente avec le ministère.

Il existe 66 centres de consultation pour l'embauche des jeunes



servant en moyenne 30 000 clients par année. Ces clients comprennent les candidats au programme L'AVENIR, et ceux qui n'y sont pas admissibles en raison de leur âge, de la période de temps pendant laquelle ils sont sans emploi ou pour d'autres motifs.

Des idées et du financement

Les jeunes avec des idées, de l'énergie et de l'ambition qui veulent établir leur propre entreprise ne manquent souvent que de ressources financières pour se lancer en affaires et, peut-être, de perspicacité pour assurer leur succès.

Les deux volets du programme Mise en marche – Capital d'entreprise pour les étudiants et Capital d'entreprise pour les jeunes – peuvent fournir des fonds sous la forme de prêts sans intérêt. Les chambres de commerce locales offrent de l'aide et des conseils aux jeunes entrepreneurs. Ce genre d'expérience est inestimable pour les jeunes.

Services d'emplois pour les jeunes

Capital d'entreprise pour les étudiants offre des prêts pouvant atteindre 3 000 dollars pour la mise sur pied d'une entreprise estivale. Capital d'entreprise pour les jeunes offre une aide financière, pouvant aller jusqu'à 7 500 \$, afin d'aider les jeunes de 25 ans et moins à créer une entreprise permanente.

Les chambres de commerce locales et les succursales de La Banque Royale du Canada reçoivent les demandes et approuvent les projets. C'est La Banque Royale du Canada qui verse les fonds. Chaque jeune entrepreneur doit assurer une tenue de livres, comme dans le cas de toute entreprise.

Les projets soumis par les étudiants peuvent être très variés, allant de la peinture en bâtiment aux travaux généraux, en passant par les services d'alimentation, ou des projets plus élaborés comme la construction d'embarcations.

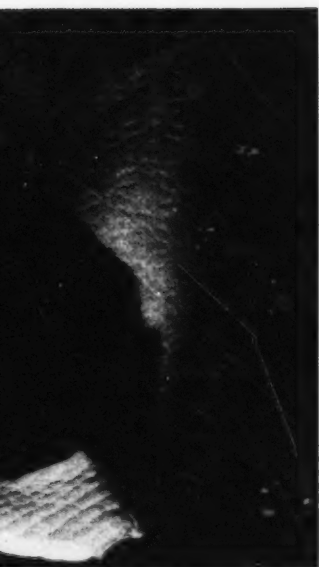
Un des participants a même créé une entreprise de réparation de raquettes de tennis qui a d'ailleurs connu un grand succès.

En outre, la plupart des entreprises établies par des étudiants contribuent à créer des emplois locaux, environ 2 1/2 par projet. Les étudiants qui n'ont pas 18 ans révolus doivent avoir un garant pour obtenir leur prêt qui doit être remboursé au 1^{er} octobre. En 1987, 1 100 étudiants ont reçu un prêt.

Les prêts accordés en vertu du programme Capital d'entreprise pour les jeunes ne comportent aucun intérêt au cours de la première année. Par la suite, un taux d'intérêt équivalant au taux préférentiel, plus un pour cent, est exigé. Parmi les projets entrepris récemment en vertu de ce programme on compte notamment l'ouverture d'une boutique de vêtements spécialisés, l'ouverture d'une usine de laminage de matières plastiques, la préparation et la vente de livrets de coupon-rabais, et la création d'une entreprise de réparation d'immeubles et de toits.

Coopératives et autres projets

Avec une bonne idée et grâce au parrainage du Réseau Jeunesse ou de la chambre de commerce locale, un groupe de jeunes peut créer une entreprise en coopérative. Les membres de la coopérative sont propriétaires de l'entreprise et en assurent la gestion avec l'aide de l'organisme parrain et de deux conseillers. Le ministère assure un soutien administratif et agit comme ressource-conseil.



Grâce à un prêt Capital d'entreprise pour les jeunes, ce jeune entrepreneur d'Ottawa a pu commencer sa propre fabrique de matelassés.

Les étudiants du programme
Expérience Été à Sarnia ravivent la
façade du poste de police.



Ce programme s'adresse aux jeunes âgés de moins de 19 ans et permet de créer une entreprise coopérative pouvant compter jusqu'à 15 personnes. Étant donné que l'objectif est de donner aux participants l'occasion de connaître tous les aspects de la gestion d'une entreprise, la réalisation de chaque projet doit s'échelonner durant un été ou une autre saison. Les campagnes en faveur des emplois d'été organisées en collaboration avec des entreprises locales constituent d'autres projets spéciaux pour les jeunes.

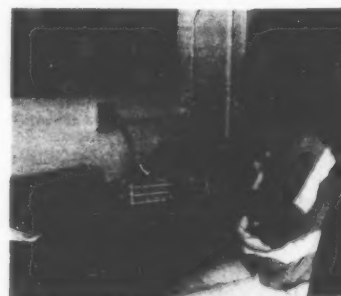
Un été bien rempli

Le Programme d'emplois d'été de l'Ontario et le programme Expérience Été existent depuis plus d'une dizaine d'années et, pendant cette période, ils ont permis à des centaines de milliers de jeunes d'occuper un emploi d'été.

Le Programme d'emplois d'été de l'Ontario encourage les employeurs à créer des emplois d'été en leur offrant une subvention de 1,25 \$ de l'heure.

Le programme Expérience Été offre aux jeunes des emplois d'été, au salaire minimum, au sein des ministères et des organismes gouvernementaux. Ce programme offre une grande variété d'emplois, qu'il s'agisse de travail de bureau ou d'emplois qui exigent une certaine compétence technique.

Durant l'été 1987, 7 400 jeunes ont bénéficié du programme Expérience Été et 50 000 ont été embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été de l'Ontario. Les deux programmes ont porté une attention particulière à la création d'emplois d'été dans le Nord de l'Ontario.



Expérience Été 87

Alphabétisation

Partenaire en alphabétisation

Au milieu de l'année 1987, plusieurs ministères du gouvernement de l'Ontario lançaient le programme Alphabétisation Ontario. Il s'agit d'un effort concerté visant à sensibiliser le public aux problèmes d'alphabétisation des adultes – tant au sein de la population francophone qu'anglophone de la province. Ce programme vise également à faire connaître les programmes d'alphabétisation et à veiller à ce que le public y ait accès.

En automne 1987, le ministère de la Formation professionnelle a reçu la responsabilité de s'occuper de l'alphabétisation en Ontario. Tout en continuant à travailler avec les ministères des Affaires civiques, de la Culture et des Communications, des Services correctionnels et autres, le ministère de la Formation professionnelle reste le partenaire dominant de l'alphabétisation en Ontario.

Le ministère consacrera 40 millions de dollars en 1987-1988 pour canaliser et rattraper le potentiel humain en offrant des programmes de formation de base en alphabétisation. Les subventions apportées aux communautés en vertu des initiatives d'alphabétisation communautaires sont aussi administrées par le ministère et font partie du financement global.

Ministère de la Formation professionnelle

Structure générale, programmes et services

